# THE CANADIAN LABOUR CLIMATE

Canada

91-02438/

Published by authority of
the Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada Catalogue No. L217-0278/87B
© Minister of Supply and Services Canada,
1987
Cat. No. L31-72/87
ISBN 0-662-55039-0

Printed in Canada

I am pleased to present this report, *The Canadian Labour Climate*, which is one of a number of Labour Canada publications intended to contribute to an improved understanding of labour issues.

In the fall of 1986, the Japanese Economic Mission and a high level delegation of Japanese trade union leaders visited Canada. At the request of these groups, my Department prepared background information and statistics on the Canadian labour climate.

The conclusion these two Japanese delegations reached was that the Canadian labour environment had improved significantly over the past decade. They cited improvements in labour-management relations and the quality of the labour force among the positive features.

Given the interest with which this material was received, it was decided to make the contents available to a wider public.

The facts contained in this document demonstrate that Canada's system for labour relations has worked well over recent years. Its considerable success is a credit to both labour and management.

The system and its results are, of course, dynamic, not stationary. Debate and legitimate differences of view are inevitable and necessary. Moreover, variations from year to year in such factors as the bargaining calendar and the economic situation lead to significant changes in wage settlements and work stoppage patterns. The evidence presented in this report indicates that Canada's system has proven itself capable of continuing to function, and function well, in this context of constant change.

PIERRE H. CADIEUX
Minister of Labour

C O N T E N T S


**Introduction** 1

**Labour Relations Performance** 3

Scope 5
Work Stoppages: Canada's Performance 7
Work Stoppages: International Comparisons 10
Cooperation 12

**The Labour Relations Environment** 15

Decentralized Bargaining 17
The Labour Force 19
Attitudes to Work 21

**Competitive Profile** 23

Labour Costs 25
Competitiveness 29

**Current Issues** 31

**Conclusion** 35

**Sources** 39

# Introduction

The labour relations environment is a subject of major concern to Canadian policy makers as well as other economic and social partners. This interest is not confined to our national borders; it is shared by the international community, particularly potential investors. Unfortunately, there are many misconceptions about Canada's performance in this field.

By its very nature, the labour relations climate is in the process of constant change. Canada has a broad network of statutes and regulations governing labour relations, under 11 distinct jurisdictions. These laws provide a structure for labour relations that is both stable and flexible, evolving to meet current challenges in the context of a mature and established system. Issues have been and continue to be addressed in a positive manner by unions, management and governments.

This booklet presents in summary fashion a factual account of our labour relations performance, its environment and our international competitiveness. These facts are intended to contribute to a better understanding of the current labour climate.

The first section summarizes labour relations indicators such as wage settlement levels, work stoppages and employer/employee communications. The second describes the current environment for collective bargaining. Factors related to our productivity and competitiveness are addressed in the third section. The fourth is a statement of issues of current concern to unions, management and governments.

## Scope:

- To what extent is the Canadian work force unionized?

## Work Stoppages:

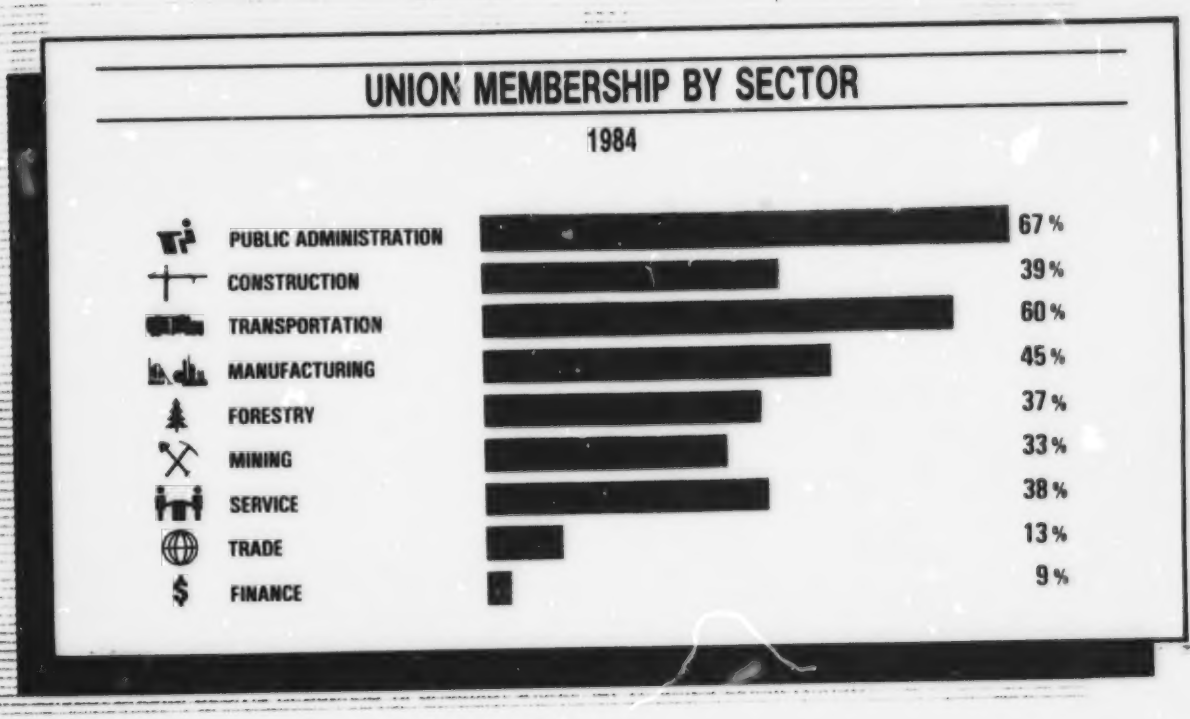
- What has been the incidence of work stoppages recently?
- How does this record compare with those of other industrialized countries?

## Cooperation:

- How do employers and employees view cooperation between management, labour, and government?

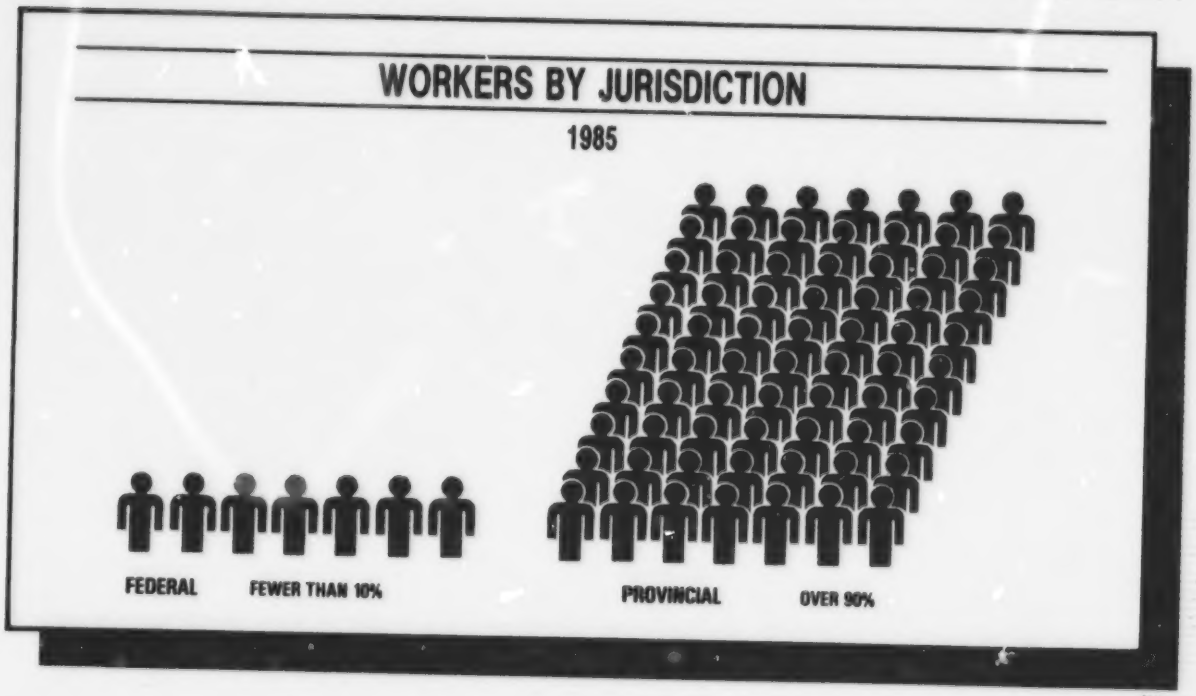
# Scope

## Collective Bargaining Coverage:




- Collective bargaining takes place within a unionized setting. Approximately 39 per cent of Canadian workers belong to labour unions.
- Patterns established in collective bargaining have an impact on all work settings.
- In its broadest context, the labour relations system in Canada affects all workers and employers.

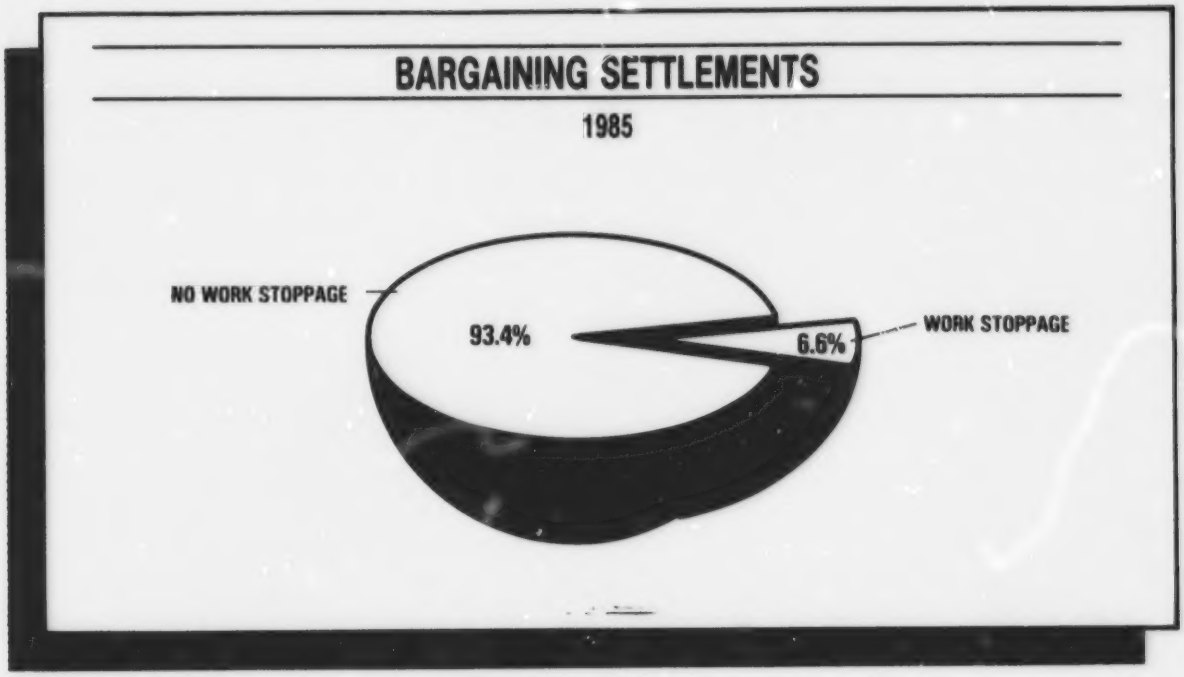
# Jurisdiction:




- Constitutional authority for labour relations in Canada is divided among federal and provincial governments.

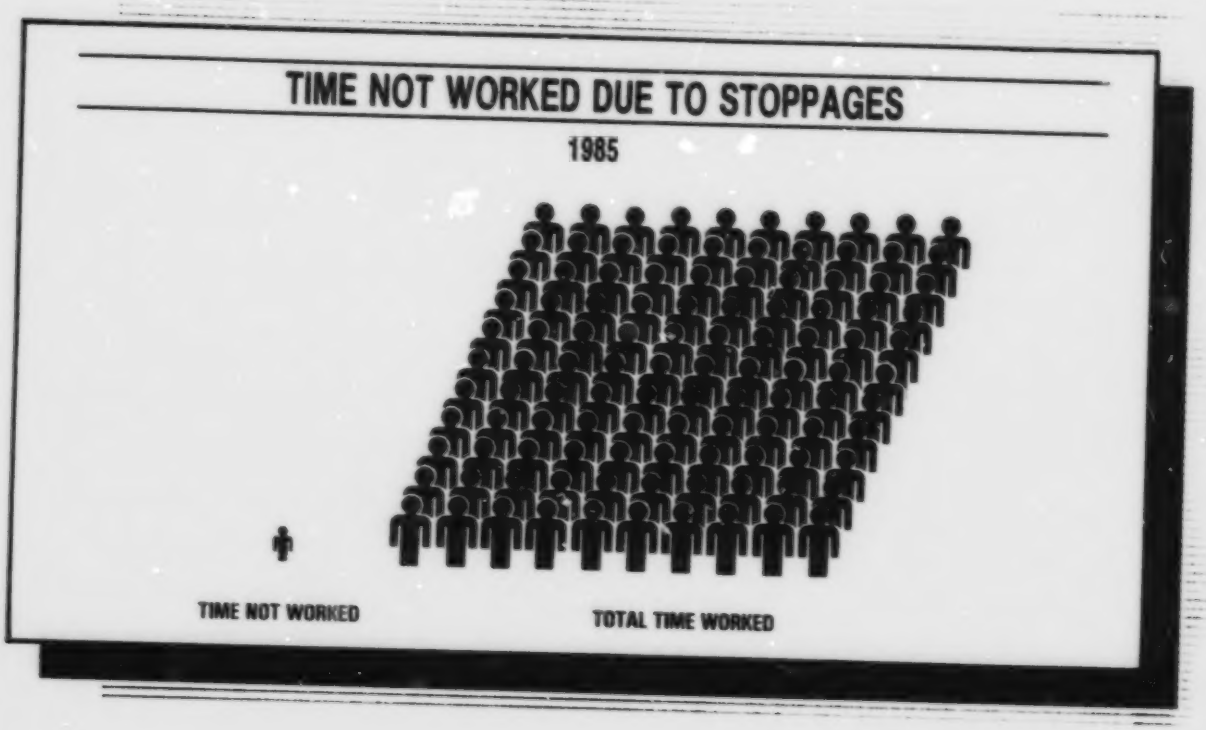
# Work Stoppages: Canada's performance

## Settlements:



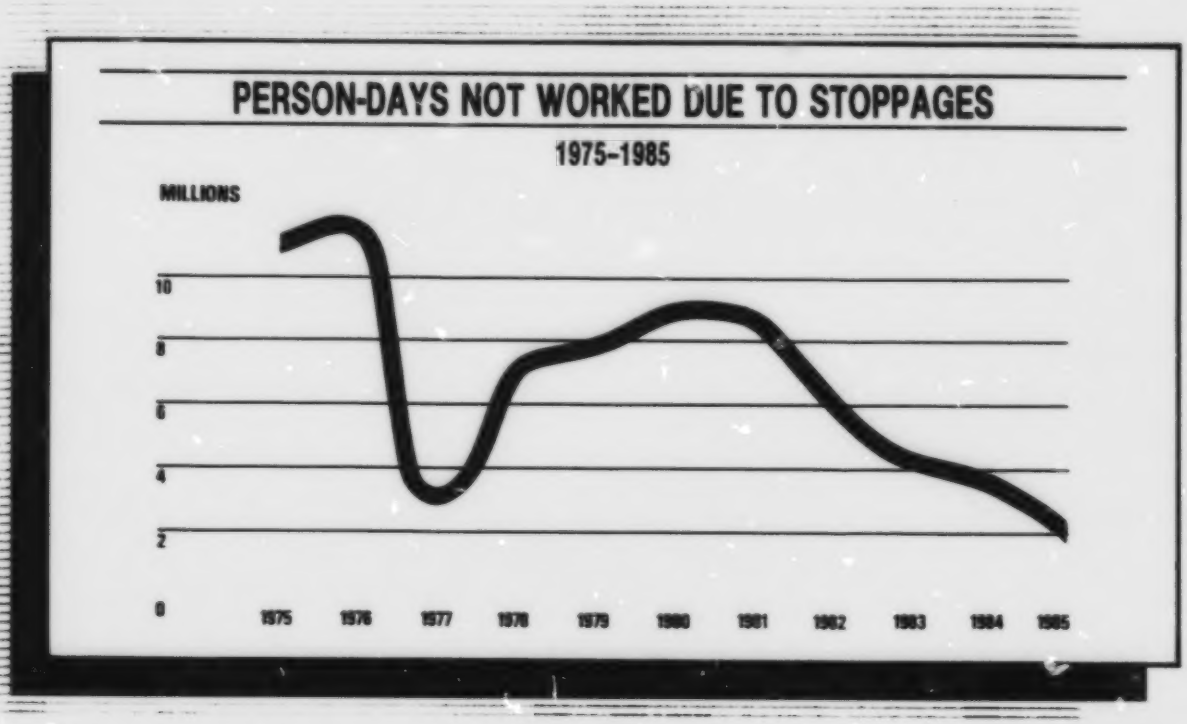

- In Canada, work stoppages are the exception not the rule.
- More than 90 percent of contract settlements in Canada are reached without a work stoppage.
- Work stoppages while a collective agreement is in force are prohibited by law.

## Overall Impact:




- Work stoppages affect a small amount of time.
- In recent years, time not worked due to stoppages has been less than one quarter of one percent.

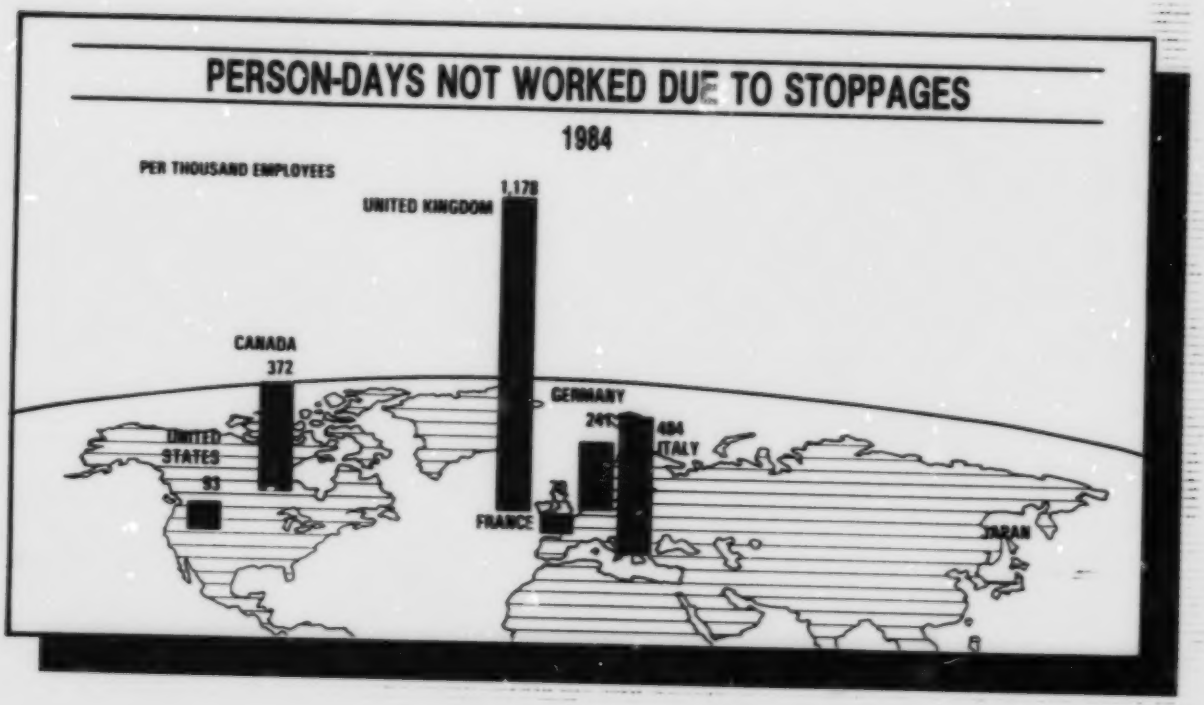
## Levels:




- Work stoppages have declined significantly in the past ten years.
- In 1985, the number of person-days not worked was the lowest since 1971.
- The proportion of time not worked due to labour disputes in 1985 was at its lowest level in 20 years.

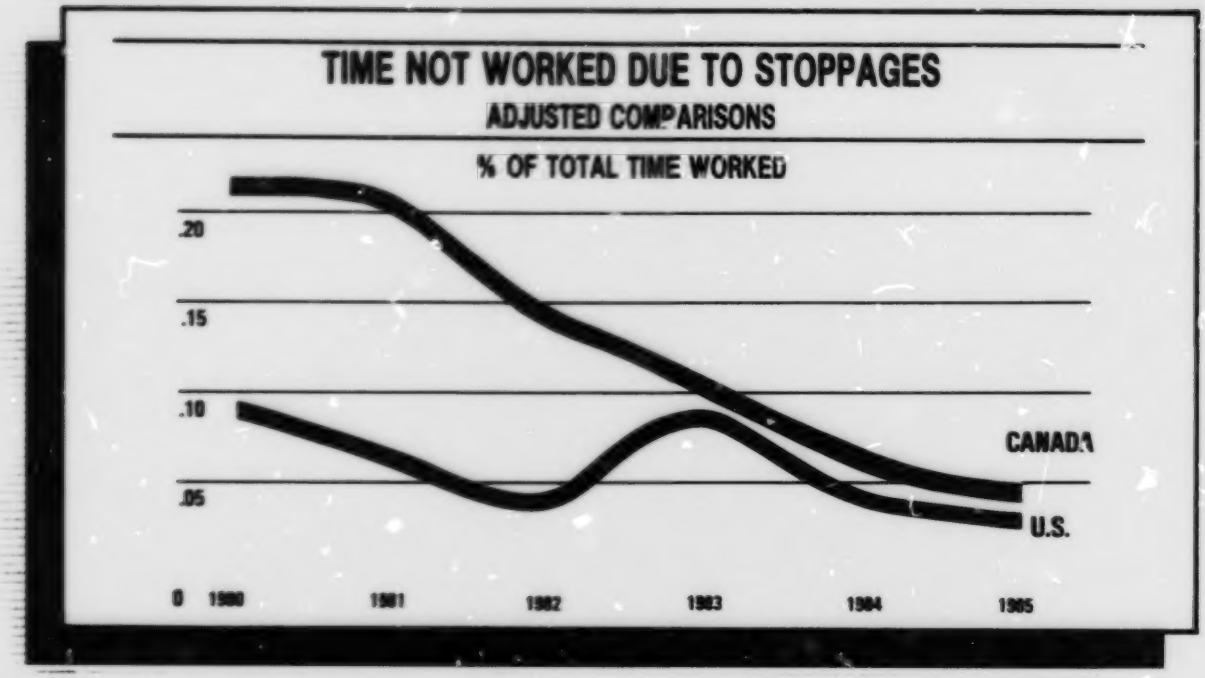
# Work Stoppages: International Comparisons

## International Statistics:




- International comparisons of industrial relations performance are made difficult by discrepancies in data collection and differences in collective bargaining systems.
- Some countries exclude a variety of stoppages — such as public sector strikes or those below a certain size and length — from their reported data.
- Reporting of Canadian stoppages is comprehensive. As a result, labour disputes in Canada are overstated in international comparisons.

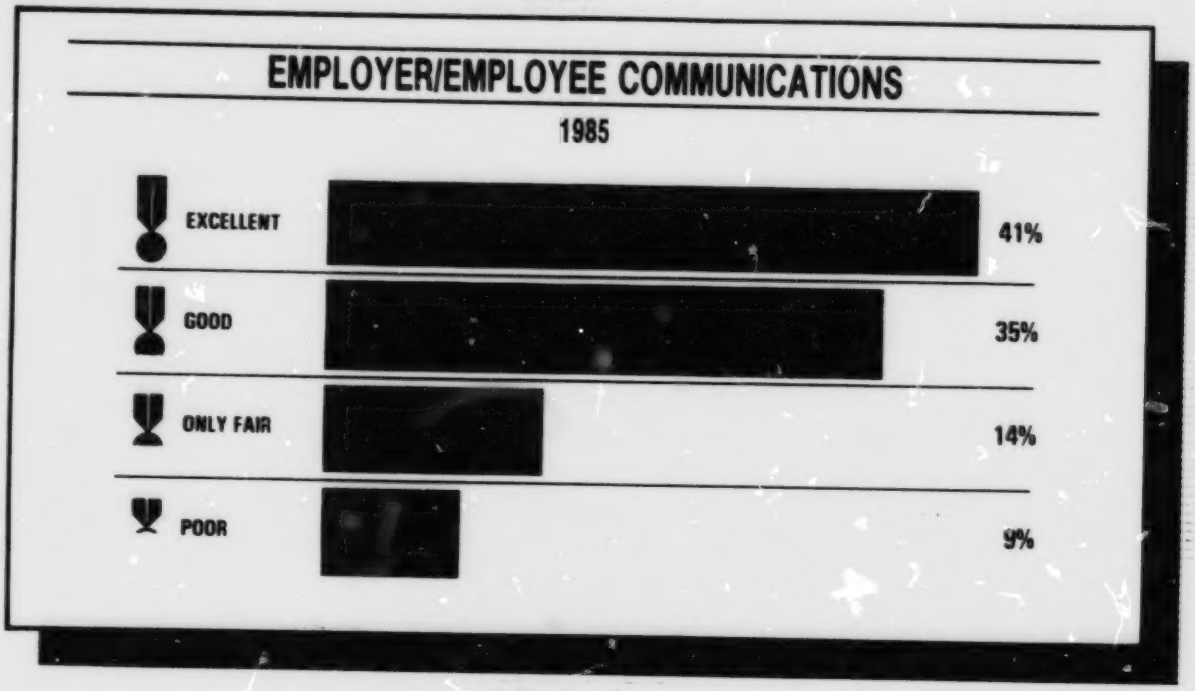
## Canada/U.S. Comparisons:




- In its reports, the United States excludes all stoppages involving fewer than 1 000 workers and disputes of any size lasting less than a full day or shift.
- Canada reports all stoppages where the total time involved is 10 person-days or more.
- If Canada were to employ the same data collection methods as the United States, the Canadian record would compare favourably with the U.S. With these methods, reported work stoppage time in Canada would be reduced by 70 percent.
- Canada's record in work stoppages has been improving at a faster rate than that of the United States over the last five years.

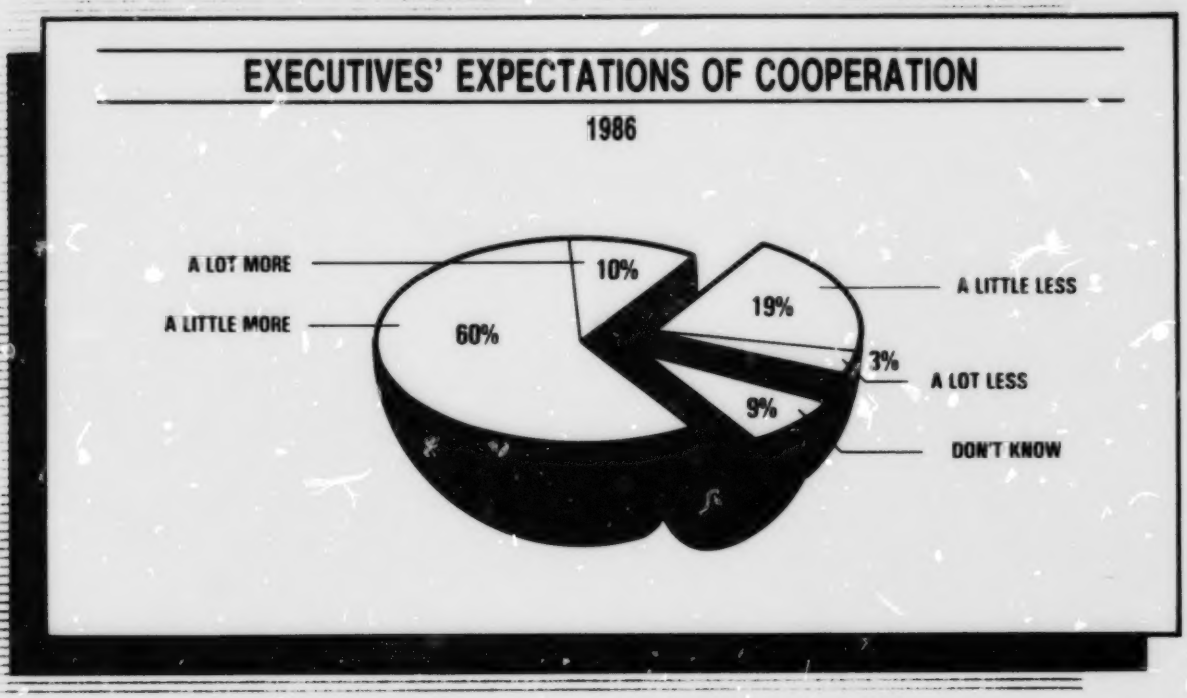
# Cooperation

## Communications:




- Over three quarters of workers surveyed in a Canadian poll say that employer/employee communications are good or excellent.

## Cooperation:




- In a 1986 survey, the majority of chief executives state that labour relations in Canada have improved in recent years.
- Over 70 percent of chief executives surveyed anticipate increased cooperation among business, labour, and government.
- Several new cooperative ventures involving the economic partners are now under way, from the workplace level to national forums.
- For example, major steel producers and the United Steelworkers of America have formed the Steel Trades Conference to plan jointly for the future.
- Labour Canada's Labour Outreach Initiative funds union participation in public policy discussions and research on technological change, and arranges employee assignments between unions, government departments, and labour-management institutions.

## Decentralized Bargaining

- To what extent is collective bargaining conducted by individual employers and unions?

## Labour Force:

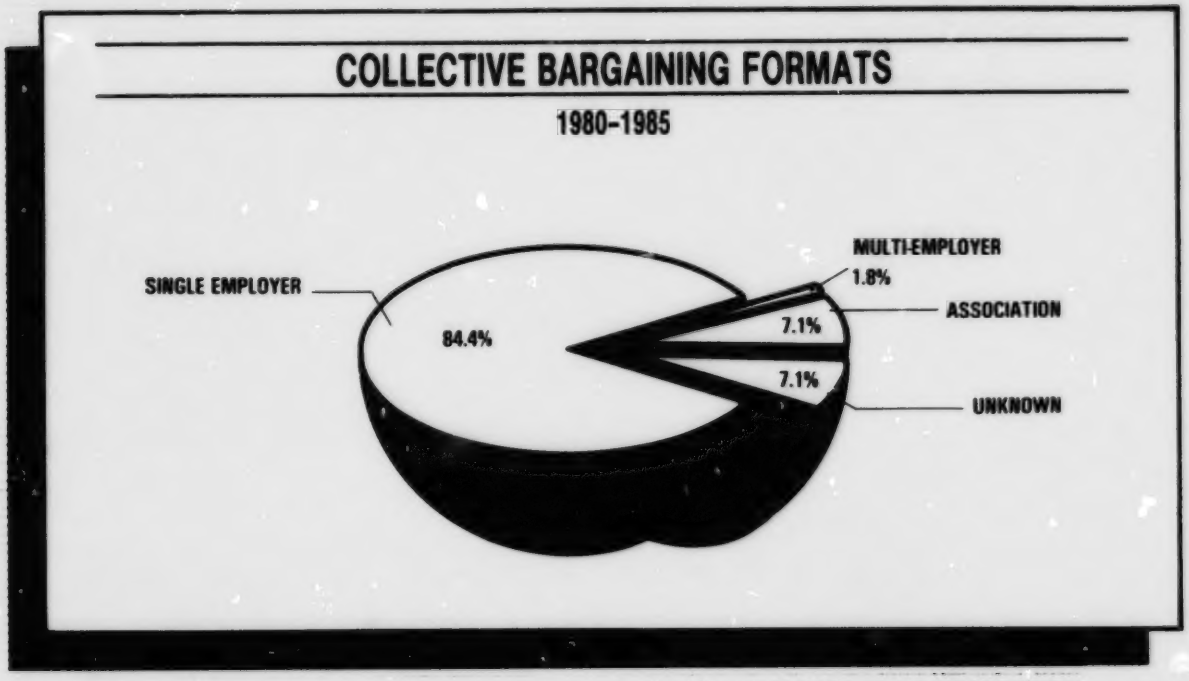
- What are the composition, skills and educational levels of the Canadian labour force?

## Attitudes:

- What are Canadians' attitudes to changing technology and workplace relations?

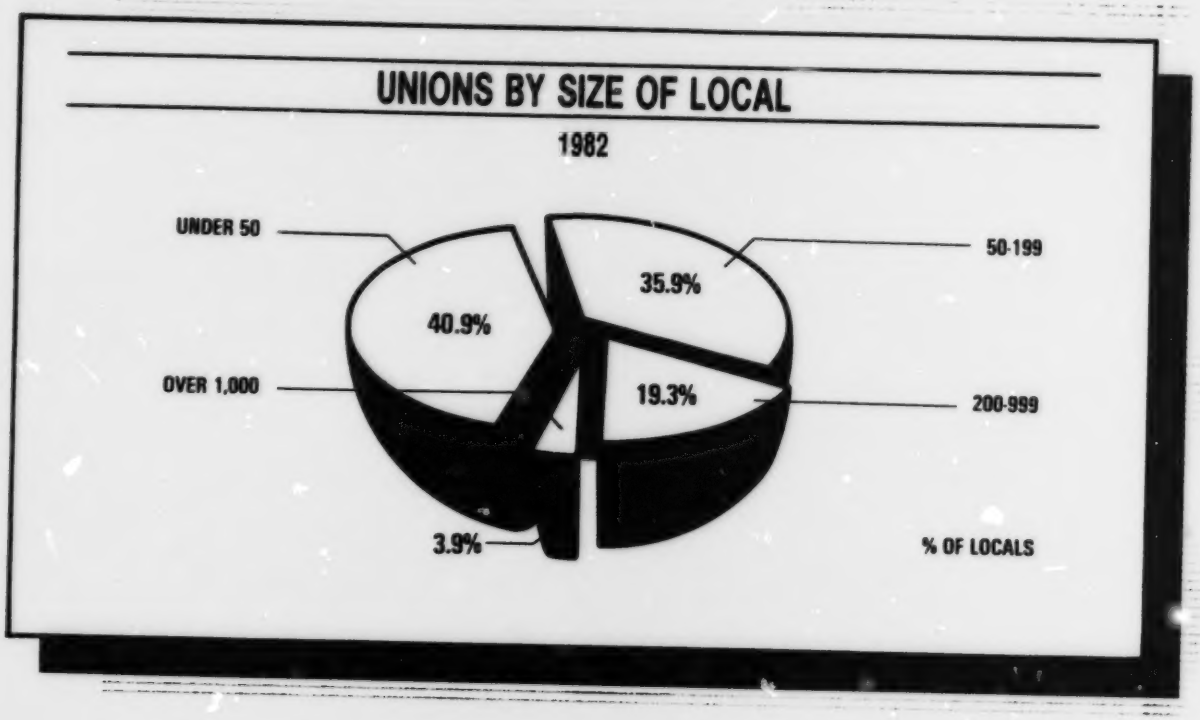
# Decentralized Bargaining

## Enterprise-Level Bargaining:




- Collective agreements are commonly concluded at enterprise or plant levels, between single employers and local unions.
- Decentralized bargaining allows individual firms and unions to shape their own labour climate.
- Decentralized labour relations give autonomy to individual enterprises and unions.

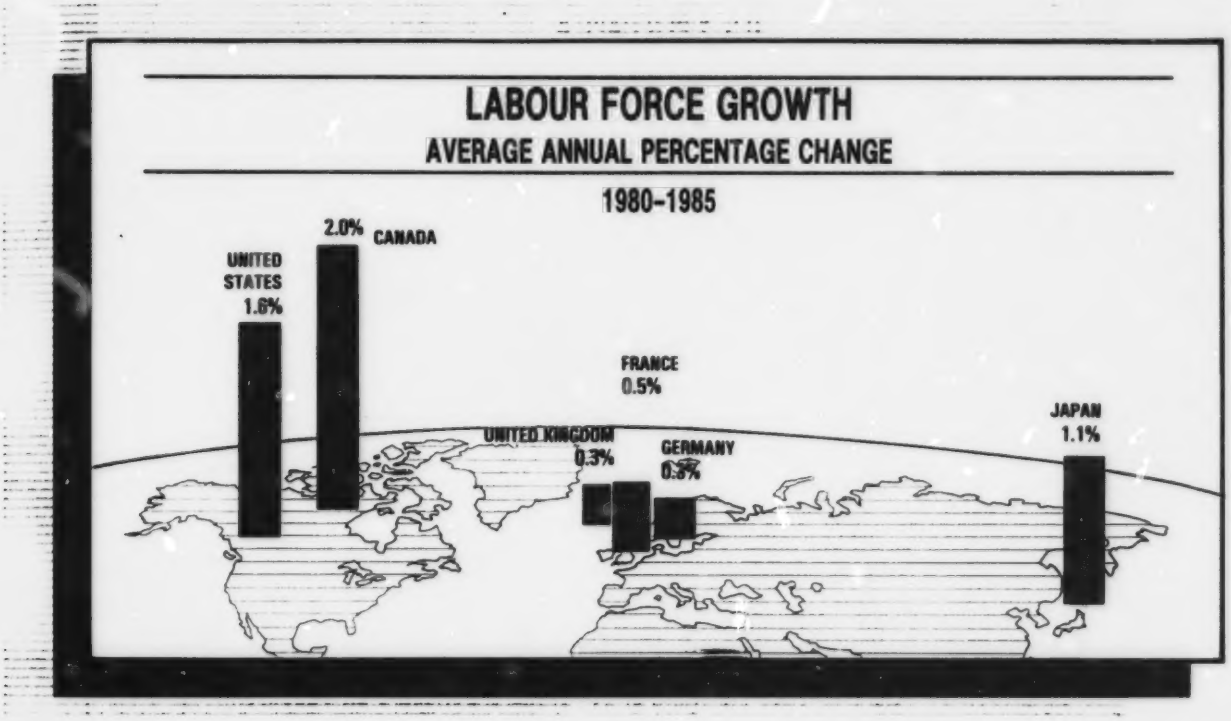
## Unions:




- In general, the national Canadian labour federations are not directly involved in collective bargaining.
- Canada's 3.7 million union members are divided among 844 unions and more than 16 000 locals.
- Over 75 percent of union locals have fewer than 200 members.
- Contract negotiations are conducted mainly by union locals.

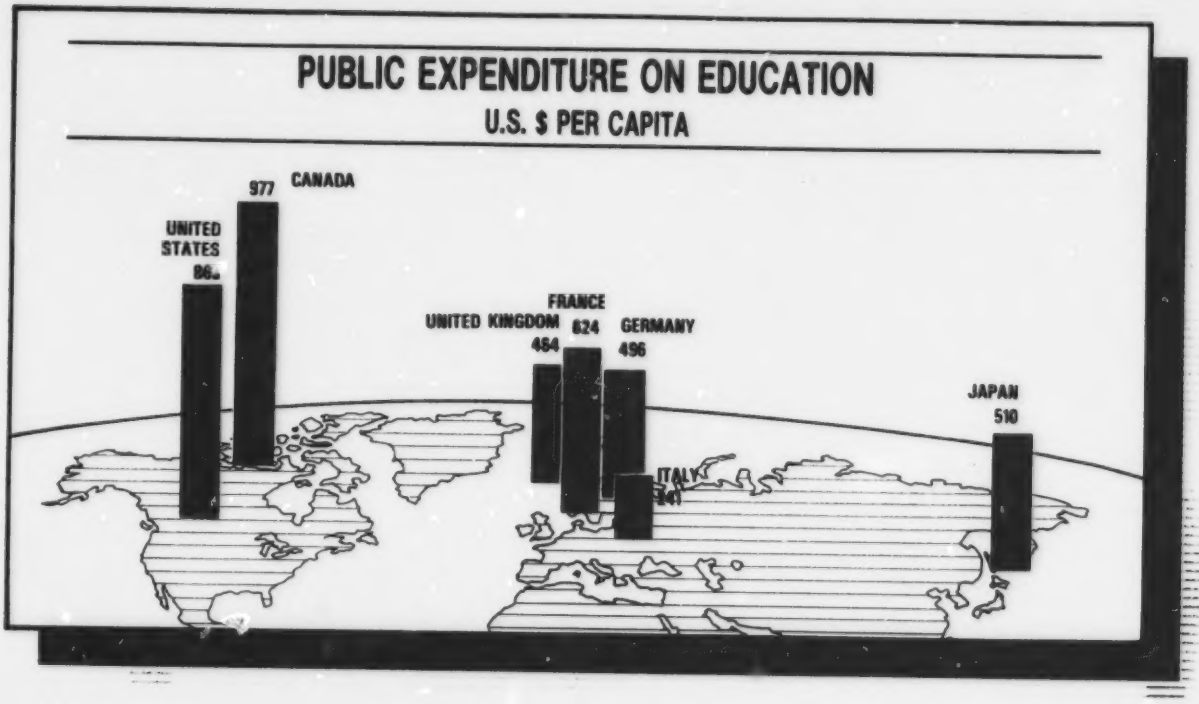
# The Labour Force

## Growth and Composition:




- Canada is experiencing the fastest labour force growth among major industrialized countries.
- Canada has a diversified labour force. Over the past decade, women have been entering the labour force at three times the rate of men, and now make up 42 per cent of the working population. Almost one quarter of workers are under the age of 25.
- A recent report by the European Management Forum (EMF) Foundation of Switzerland ranked Canada fourth among 22 countries in the willingness of its labour force to relocate, retrain, or assume new work functions.

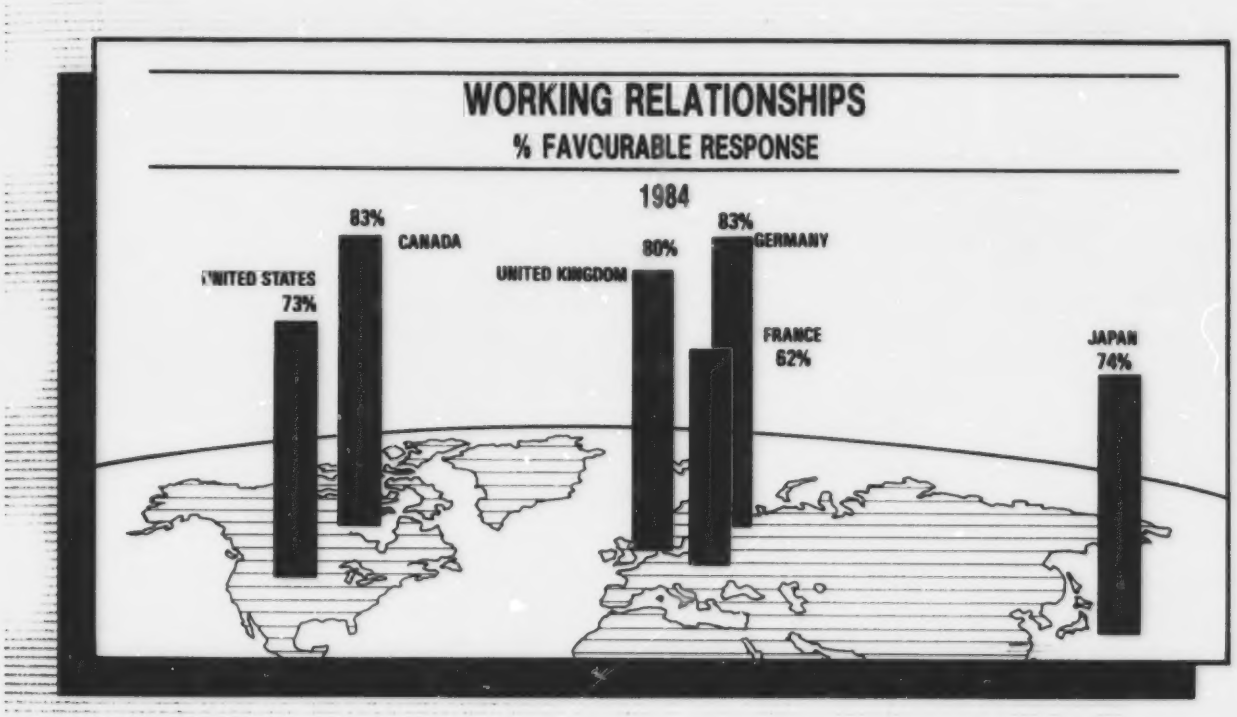
## Education:




- Canada leads the world in per capita expenditure on education.
- Canadians are increasing their skills and education. Thirty-seven percent of the labour force have at least some post-secondary education, compared with 31 percent ten years ago.
- The percentage of 20 to 24 year olds in Canada enrolled in higher education is the second highest in the world.

# Attitudes to Work

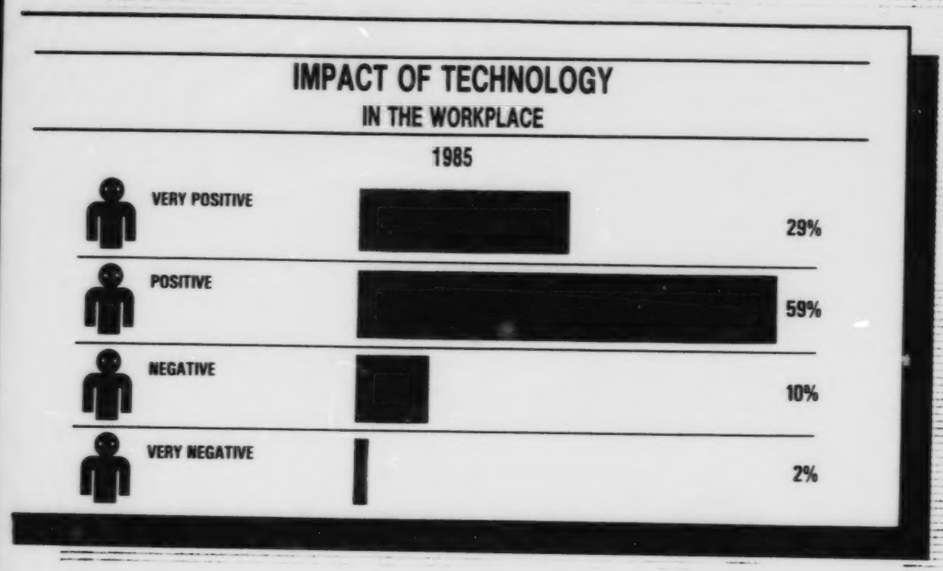
## Working Relationships:




- Canadians rank first among major industrial countries in their positive assessment of working relationships.

- A 1984 report by International Survey Research Limited (Britain) showed that 83 percent of Canadians would recommend their companies to friends as good employers — the highest positive response among major industrialized countries.

## Technology:




- Nearly 90 percent of Canadians surveyed feel that technology has had a positive impact in their workplaces.
- Most Canadians expect technology will lead to more interesting and challenging jobs.



## Labour Costs:

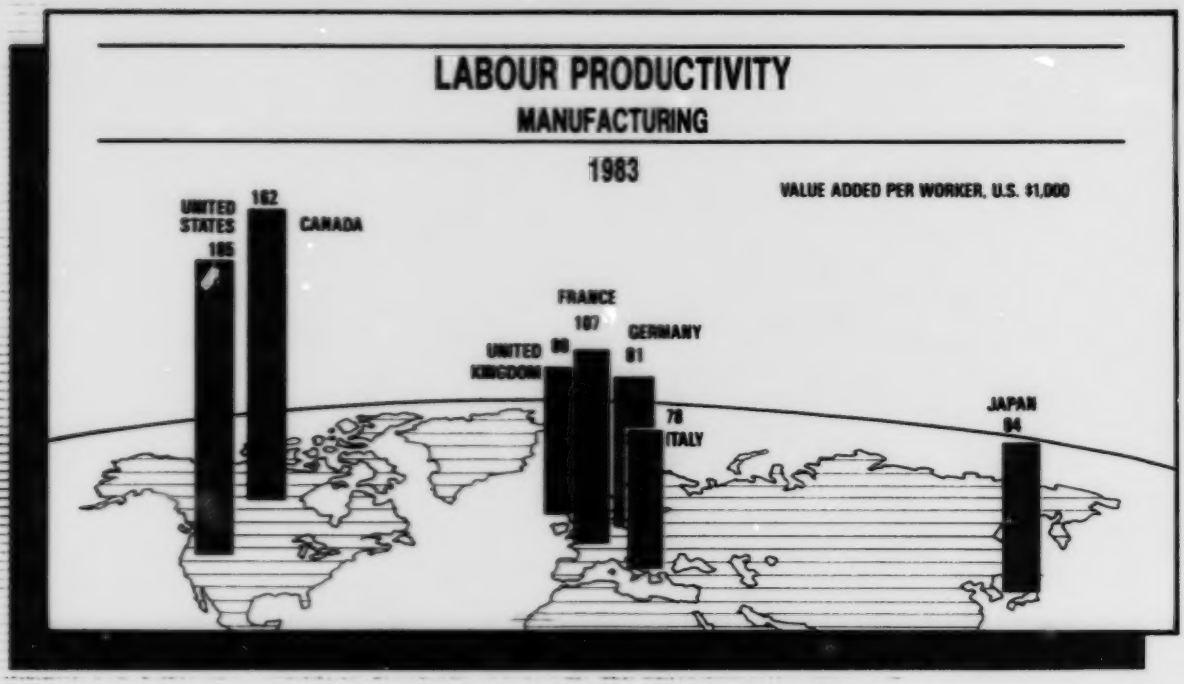
- How does Canadian productivity compare with other industrialized countries?
- What is the pattern of wage settlements and price increases?

## Competitiveness:

- How have our productivity performance and unit labour costs affected our competitiveness?
- How is our competitiveness generally perceived abroad?

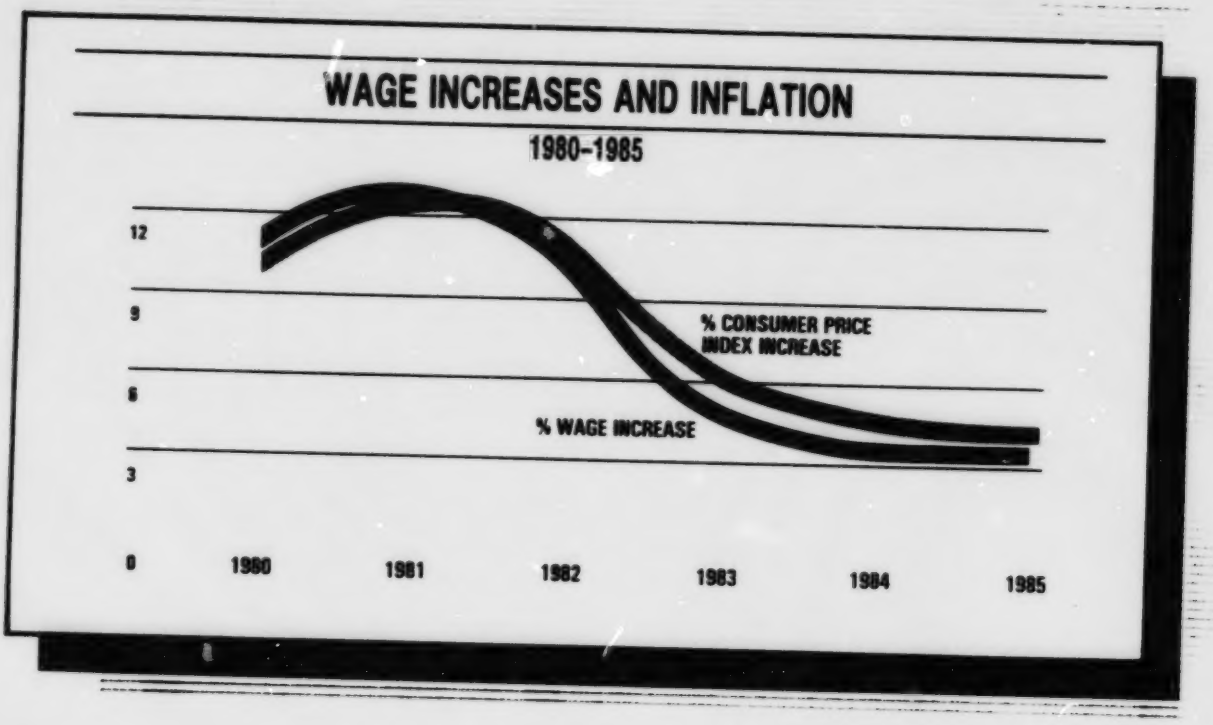
# Labour costs

## Productivity:



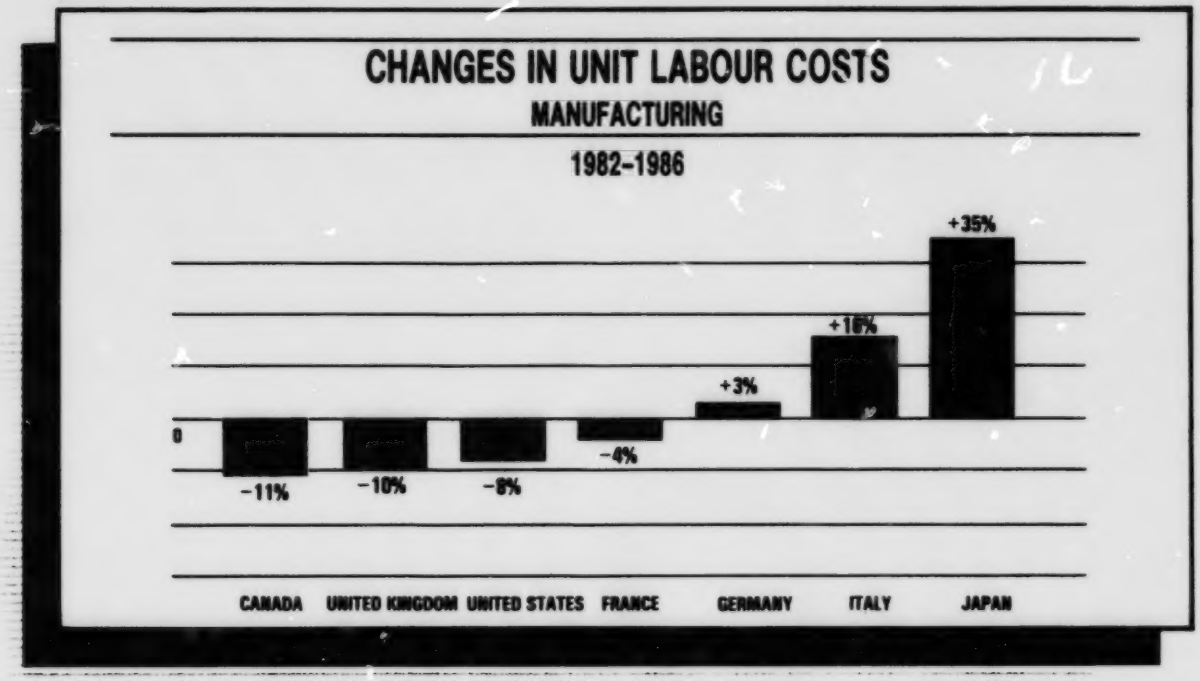

- There are many different measures and concepts of productivity.
- Canada's level of employee productivity in manufacturing — as measured by value added per worker — is the second highest in the world.
- For many years, annual improvements in Canadian productivity levels were relatively low in international comparisons. Recently this has been turning around.
- According to the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) the compound annual growth rate in Canadian labour productivity — 3.7 percent — has kept pace with that of other industrialized countries since 1982.

# Responsiveness:



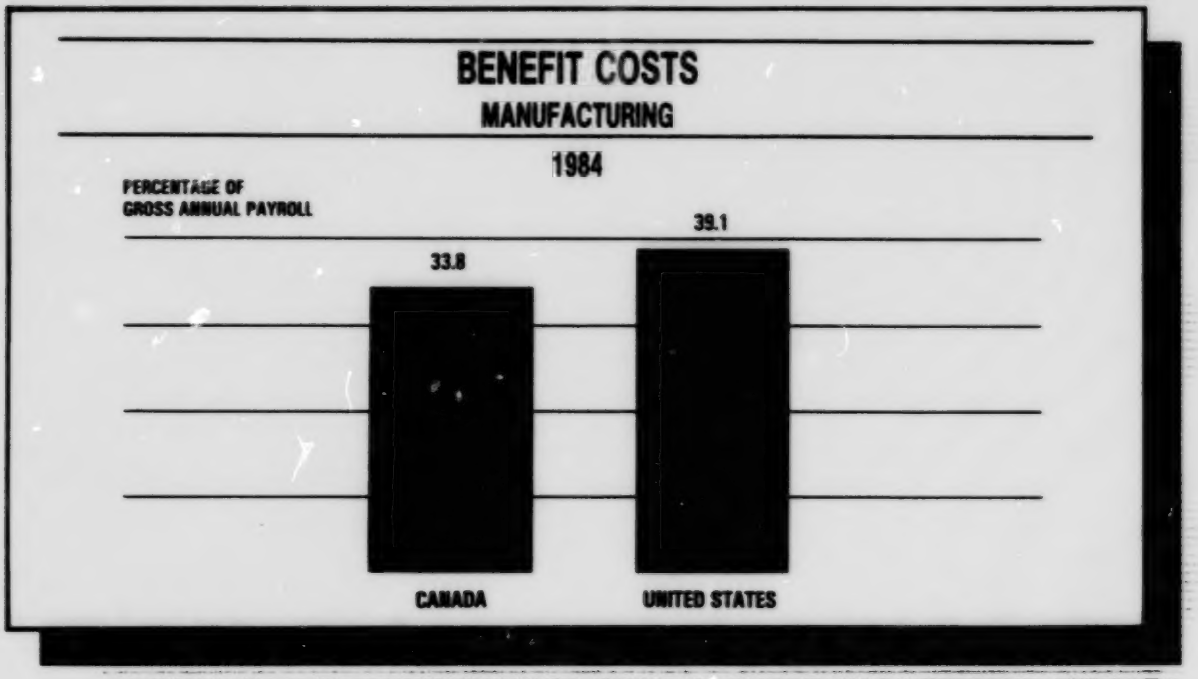

- The Canadian collective bargaining system is extremely responsive to changing economic circumstances.
- In recent years, wage settlements and Consumer Price Index (CPI) increases have tended to move closely together.
- Currently the level of wage settlements is below the rate of inflation. Wage increases in the third quarter of 1986 averaged 3.1 percent annually. This compares with a 4.2 percent increase in the CPI over the previous twelve months.

# Unit Labour Costs:



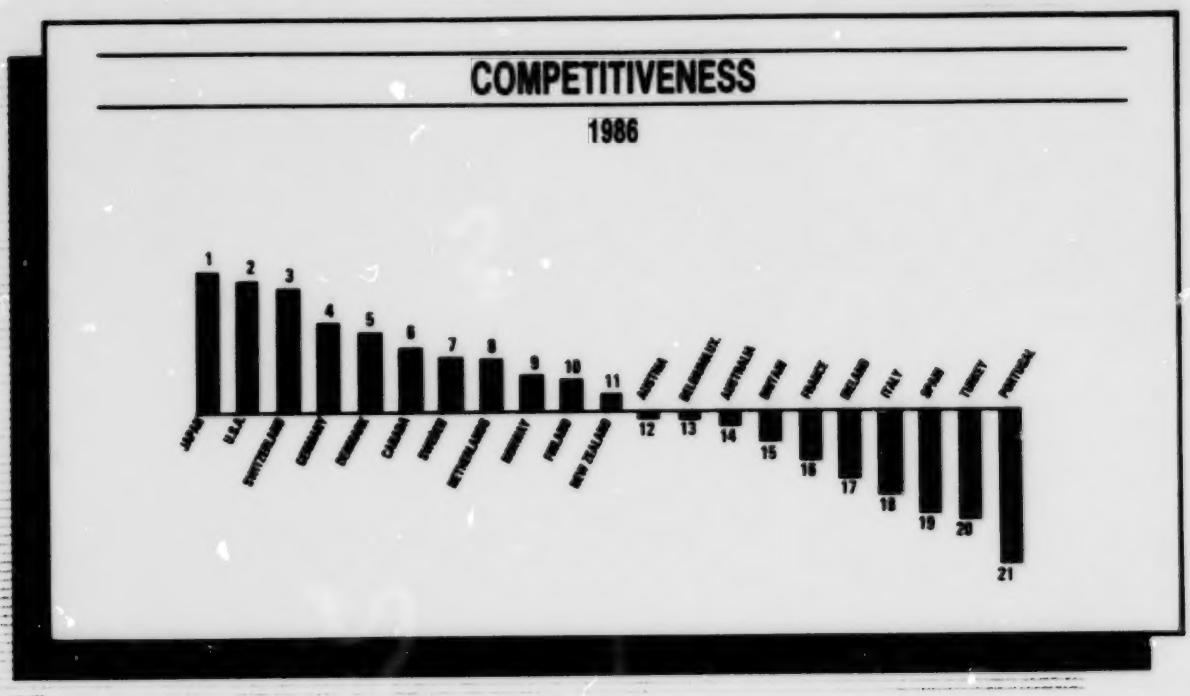

- Canada's performance in relative unit labour costs has improved. In 1985, Canada had the largest decline in relative unit labour costs among OECD countries.
- The OECD expects Canada's performance in relative unit labour costs to be among the best of major industrialized countries in 1986 and 1987.

## Benefit Costs:




- Most recent figures show that employee benefit costs in most industries in Canada are lower than or comparable to those in the United States. In manufacturing, for example, benefit costs represent less than 34 percent of payroll in Canada, compared with over 39 percent in the United States.
- The provision of many social benefits by governments reduces the potential for labour disputes on these items.

# Competitiveness




- The EMF Foundation now ranks Canada sixth in competitiveness among OECD countries, up from eleventh in 1983.
- Many factors — including increases in productivity; the skills, education, and availability of the labour force; energy resources; a large and reliable infrastructure; and social and political stability — have contributed to Canada's competitiveness.

# Current Issues

# Current Issues

## Job Security and Labour Adjustment

- Job security has been a dominant issue in many recent negotiations.
- Changing world market conditions, industrial deregulation, new technologies, and growth in part-time employment are requiring renewed attention to issues of labour adjustment.
- The federal government is proposing the development of a Program for Older Worker Adjustment to assist older workers who lose their jobs in major layoffs.

## Technological Change

- Rapid technological change affects many aspects of labour relations. Training, job design, safety and health, employment security, and the potential loss of job skills are among the issues now being addressed.
- Unions are interested in taking an active role in this process. Canada's largest union federation — the Canadian Labour Congress — has sponsored a series of regional conferences to encourage strategic thinking on approaches to technology.
- The federal government sponsors the Technology Impact Fund to support research on the human aspects of technological change. To date, 62 studies have been undertaken.

## Part-Time Work

- Part-time employment has grown by 78 percent over the last 10 years, as compared with a 15 percent growth in full-time employment.
- Part-time workers now constitute over 15 percent of the work force.
- Women make up almost three quarters of all part-time workers.
- Increases in part-time work pose new considerations for business and labour. These include issues of benefit coverage, job security, and career progression.

## Safety and Health

- Workplace health and safety remain serious concerns for all parties.
- The number of days lost due to accidents in the workplace — 16.2 million in 1985 — is more than three times greater than those not worked due to labour disputes.
- In 1985, total benefit payments to workers injured on the job amounted to $2.7 billion. Estimates of the total cost of workplace injuries in economic and social terms range as high as $14 billion annually.
- Business, labour and governments have been working together in developing a Workplace Hazardous Materials Information System. This will put in place national standards to ensure provision of information on hazardous materials in the workplace.

- The Canada Labour Code has been redrafted to promote the involvement of all parties in occupational safety and health.

## Women's Issues

- Women have been entering the labour force at three times the rate of men and now make up over 42 percent of the labour force.
- The increasing number of women in the labour force highlights a range of issues including child care, parental leave, sexual harassment, equal pay, and employment equity.
- Women continue to earn only 65 percent of what men earn on average. Legislation is in place or being discussed in several jurisdictions in order to achieve equal pay for work of equal value.
- Women, aboriginal peoples, visible minorities and disabled persons face employment barriers that limit or prevent their progress in the working world. Legislation has been enacted in the federal jurisdiction to eliminate those barriers.

## Cooperation Among the Economic Partners

- Labour, management, and governments are exploring new approaches to labour relations.
- The Canadian Labour Market and Productivity Centre, a joint labour-business body, provides ongoing consultation and research.
- In the Steel Trades Conference, steel producers and the United Steelworkers of America are working together on industrial planning.
- Many cooperative ventures exist at the workplace level in a variety of joint labour-management forums.

# Conclusion

# Conclusion

At the conclusion of their 1986 visit to Canada, the members of the Japanese Economic Mission published a report entitled *Discovery of a New Canada*. In their report, Mission members commented on the positive nature of the current Canadian labour climate. They cited Canada's quality of labour, educational standards, improvements in unit labour costs, and labour-management relations in their list of this country's assets.

This is not to suggest that confrontation does not exist in Canadian labour relations or that strikes and lockouts are disappearing phenomena. Furthermore, changes in the labour relations record are inevitable, as the calendar and agenda for collective bargaining shifts from year to year. Employers, unions, and governments will continue to face new and significant issues.

One point recognized by the Japanese Economic Mission is that these issues are being addressed in the context of a stable and proven labour relations system — a system that will continue to provide a viable and responsive approach to meeting future challenges.

# Sources

## Labour Relations Performance

### Scope

#### Collective Bargaining Coverage

Graph: Statistics Canada, *Survey of Union Membership*, conducted as a supplement to *The Labour Force*, December 1984.

Text: Labour Canada, 1986

#### Jurisdiction

Graph: Bureau of Labour Information, Labour Canada, 1986.

### Work Stoppages: Canada's Performance

#### Settlements

Graph: Bureau of Labour Information, Labour Canada, 1986.

#### Overall Impact

Graph: Bureau of Labour Information, Labour Canada, 1986.

Text: Bureau of Labour Information, Labour Canada, 1986.

#### Levels

Graph: Bureau of Labour Information, Labour Canada, 1986.

Text: Bureau of Labour Information, Labour Canada, 1986.

### Work Stoppages: International Comparisons

#### International Statistics

Graph: International Labour Organization, *1985 Year Book*.

#### Canada/U.S. Comparisons

Graph: Bureau of Labour Information, Labour Canada, 1985, and Bureau of Labor Statistics, *Monthly Labor Review*, June 1985.

### Cooperation

#### Communications

Graph: Decima Research Limited and Public Affairs International Ltd., *The Decima Quarterly Report*, Winter 1985.

#### Cooperation

Graph: Angus Reid Associates Inc., *The Reid Report*, June 1986.

Text: Angus Reid Associates Inc., *The Reid Report*, June 1986.

## The Labour Relations Environment

### Decentralized Bargaining

#### Enterprise-Level Bargaining

Graph: Bureau of Labour Information, Labour Canada, 1986.

#### Unions

Graph: Statistics Canada, *Corporations and Labour Unions Returns Act, Part II*, 1982.

Text: Labour Canada, *Directory of Labour Organizations in Canada*, 1986.

### The Labour Force

#### Growth and Composition

Graph: Organization for Economic Cooperation and Development, *Labour Force Statistics*, 1985.

Text: Statistics Canada, *The Labour Force*, 1985; European Management Forum Foundation, *Report on International Competitiveness*, 1986.

#### Education

Graph: European Management Forum Foundation, *Report on International Competitiveness*, 1986 (most recent data available for each country).

Text: Statistics Canada, *The Labour Force*, 1985 and 1975; European Management Forum Foundation, *Report on International Competitiveness*, 1986.

### Attitudes to Work

#### Working Relationships

Graph: International Survey Research Ltd., *Employee Attitudes towards their Employers: An International Perspective*, 1984.

Text: International Survey Research Ltd., *Employee Attitudes towards their Employers: An International Perspective*, 1984.

#### Technology

Graph: Decima Research Limited and Public Affairs International Ltd., *The Decima Quarterly Report*, Winter 1985.

Text: Decima Research Limited, *Technological Change in the Workplace* (prepared for the Canadian Labour Congress), April 1985.

## Competitive Profile

**Labour Costs**

**Productivity**

Graph: European Management Forum Foundation, *Report on International Competitiveness*, 1986.

Text: European Management Forum Foundation, *Report on International Competitiveness*, 1986; and Organization for Economic Cooperation and Development, *Economic Outlook*, May 1986.

**Responsiveness**

Graph: Labour Canada, *Major Wage Settlements*, 1980–1985; and Statistics Canada, *The Consumer Price Index*, 1980–1985.

Text: Labour Canada, *Major Wage Settlements*, Third Quarter, 1986; and Statistics Canada, *The Consumer Price Index*, 1986.

**Unit Labour Costs**

Graph: Organization for Economic Cooperation and Development, *Economic Outlook*, May 1986.

Text: Organization for Economic Cooperation and Development, *Economic Outlook*, May 1986.

**Benefit Costs**

Graph: Thorne, Stevenson and Kellogg *Employee Benefit Costs in Canada*, 1984.

**Competitiveness**

Graph: European Management Forum Foundation, *Report on International Competitiveness*, 1986.

## Current Issues

**Part-Time Work**

Text: Women's Bureau, Labour Canada, 1986.

**Safety and Health**

Text: Occupational Safety and Health Branch, Labour Canada, 1986.

**Women's Issues**

Text: Women's Bureau, Labour Canada, 1986.

# LE CLIMAT SYNDICAL AU CANADA

Canada

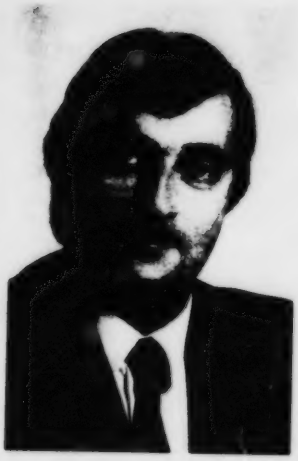
Publié en vertu de l'autorisation
du ministre du Travail, gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la
présente publication, prière de s'adresser au

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de catalogue de Travail Canada
L217-0278/87B
© Ministre des Approvisionnements et
Services Canada, 1987
N° de cat. L31-72/87
ISBN 0-662-55039-0

*Imprimé au Canada*



Il me fait grand plaisir de vous présenter le présent rapport, intitulé *le Climat syndical au Canada*, l'une des nombreuses publications de Travail Canada destinées à accroître la compréhension des questions qui touchent les relations du travail.

Au cours de l'automne de 1986, la mission économique du Japon et une forte délégation de chefs syndicaux japonais visitaient le Canada. À leur demande, le ministère du Travail a alors réuni de la documentation et des statistiques sur le climat syndical qui règne au pays.

Les visiteurs japonais ont ainsi pu constater que le climat syndical s'y était sensiblement amélioré au cours de la dernière décennie. Ils ont tout particulièrement noté certaines améliorations dans les relations patronales-syndicales, ainsi que la qualité de la main-d'œuvre du Canada.

Compte tenu de l'intérêt que les délégués ont manifesté pour la documentation constituée à leur intention, il a été jugé opportun de la diffuser à un plus vaste public.

Le bilan que dresse cette documentation montre que le système des relations du travail a très bien fonctionné au Canada au cours des dernières années. Son grand succès est tout à l'honneur du patronat et des syndicats.

Il va sans dire que ce système est dynamique, et qu'on s'efforce sans cesse d'en améliorer les résultats. Il est inévitable et même nécessaire que certaines questions suscitent des débats et même des divergences de vues légitimes. En outre, l'évolution de facteurs comme la date d'expiration des conventions collectives et la conjoncture économique conduit, d'une année à l'autre, à des variations importantes dans la courbe des règlements salariaux et des arrêts de travail. Le présent rapport indique que le système canadien peut continuer de fonctionner, et de bien fonctionner, dans ce contexte de constante évolution.

*Le Ministre du Travail,*
PIERRE H. CADIEUX

# TABLE DES MATIÈRES


**Introduction** 1

**La situation des relations du travail** 3

Le champ d'action 5
Les arrêts de travail : la performance du Canada 7
Les arrêts de travail : les comparaisons internationales 10
La collaboration 12

**Le milieu des relations du travail** 15

La décentralisation des négociations 17
La main-d'œuvre 19
Les attitudes à l'égard du travail 21

**Le profil concurrentiel** 23

Les coûts de la main-d'œuvre 25
La compétitivité 29

**Les enjeux actuels** 31

**Conclusion** 35

**Sources** 39

# Introduction

Les relations du travail suscitent un grand intérêt parmi les hommes politiques canadiens et leurs divers partenaires économiques et sociaux, un intérêt que partage la communauté internationale, notamment les investisseurs éventuels. Malheureusement, on se méprend souvent sur les réalisations du Canada dans ce domaine.

Le climat des relations du travail est, en raison de sa nature même, en constante évolution. Le Canada est doté d'un vaste réseau de lois et de règlements qui régissent les relations du travail dans onze secteurs de compétence distincts. Ces lois prévoient une structure qui, tout en étant stable, peut, grâce à sa puissance d'adaptation, relever les défis actuels d'un système parvenu à son plein développement. L'État, le patronat et les syndicats ont abordé d'une manière positive les problèmes qui se posent et ils continuent de le faire.

La présente brochure résume concrètement en quelque sorte nos réalisations en matière de relations du travail, l'environnement dans lequel elles se situent et la compétitivité du Canada à l'échelle internationale. Le public pourra y puiser des renseignements qui l'aideront à mieux comprendre le climat syndical actuel.

La première partie présente des indicateurs en matière de relations du travail, tels que le niveau des règlements salariaux, les arrêts de travail et les communications entre employeurs et salariés. La deuxième partie décrit l'état actuel de la négociation collective, tandis que la troisième traite des facteurs dont dépendent la productivité et la compétitivité du Canada. Quant à la quatrième partie, elle expose les questions qui intéressent actuellement les syndicats, les chefs d'entreprise et les pouvoirs publics.

## Le champ d'action :

- Quel est le degré de syndicalisation au Canada ?

## Les arrêts de travail :

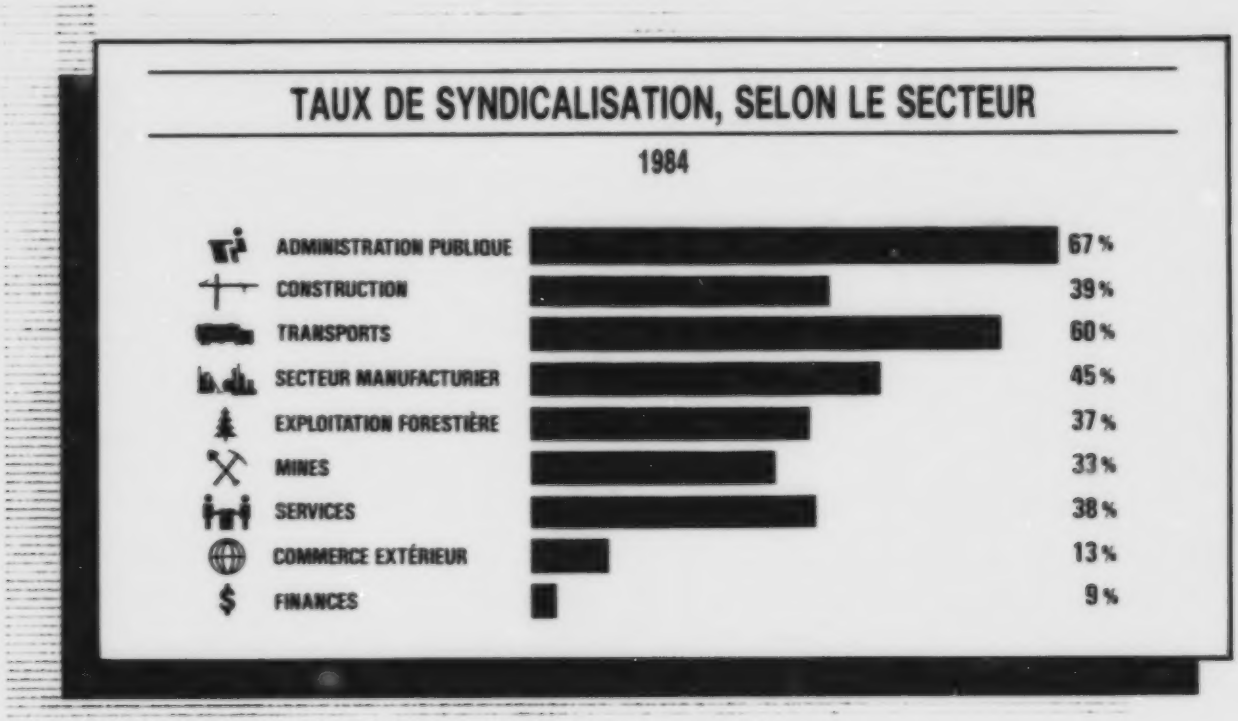
- Quelle a été l'incidence des arrêts de travail ces temps derniers ?
- Comment ces chiffres se comparent-ils à ceux des autres pays industrialisés ?

## La collaboration :

- Comment les employeurs et les employés conçoivent-ils la collaboration entre les employeurs, les syndicats et l'État ?

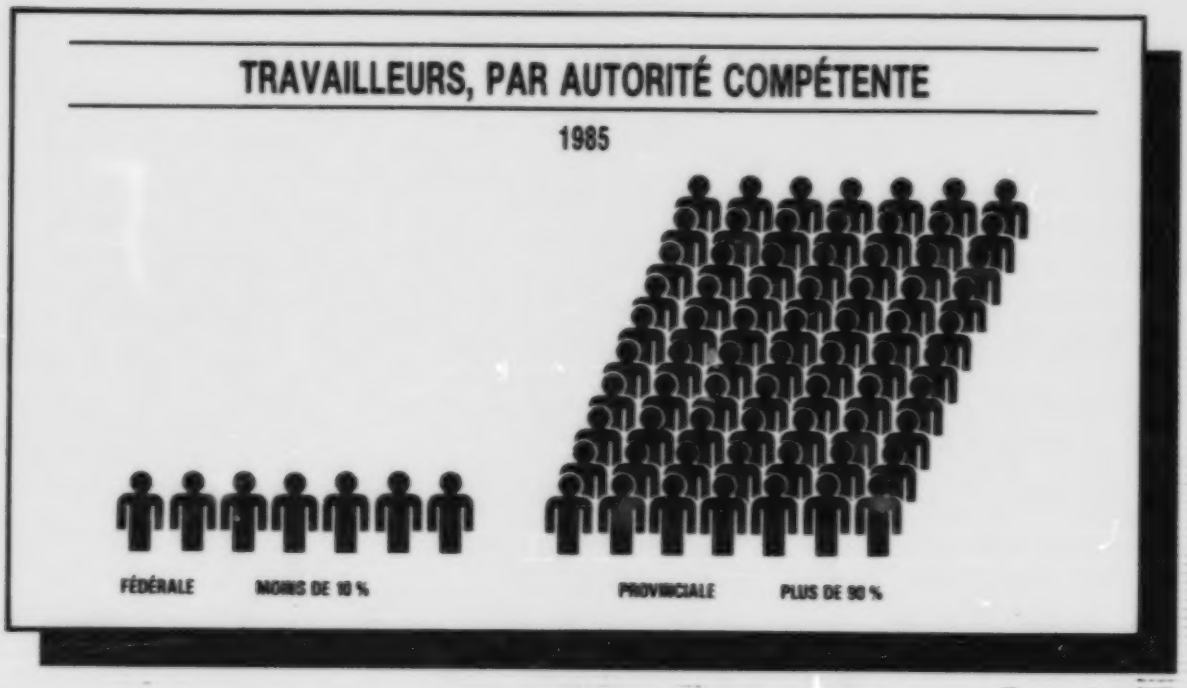
# Le champ d'action

## Le champ d'application des conventions collectives :




- Le système de la négociation collective se déroule dans un contexte syndiqué. Environ 39 % des travailleurs canadiens appartiennent à un syndicat.
- En matière de négociation collective, les schémas sont établis de façon à influer sur tous les lieux de travail.
- De façon générale, le système des relations du travail au Canada touche tous les travailleurs et tous les employeurs.

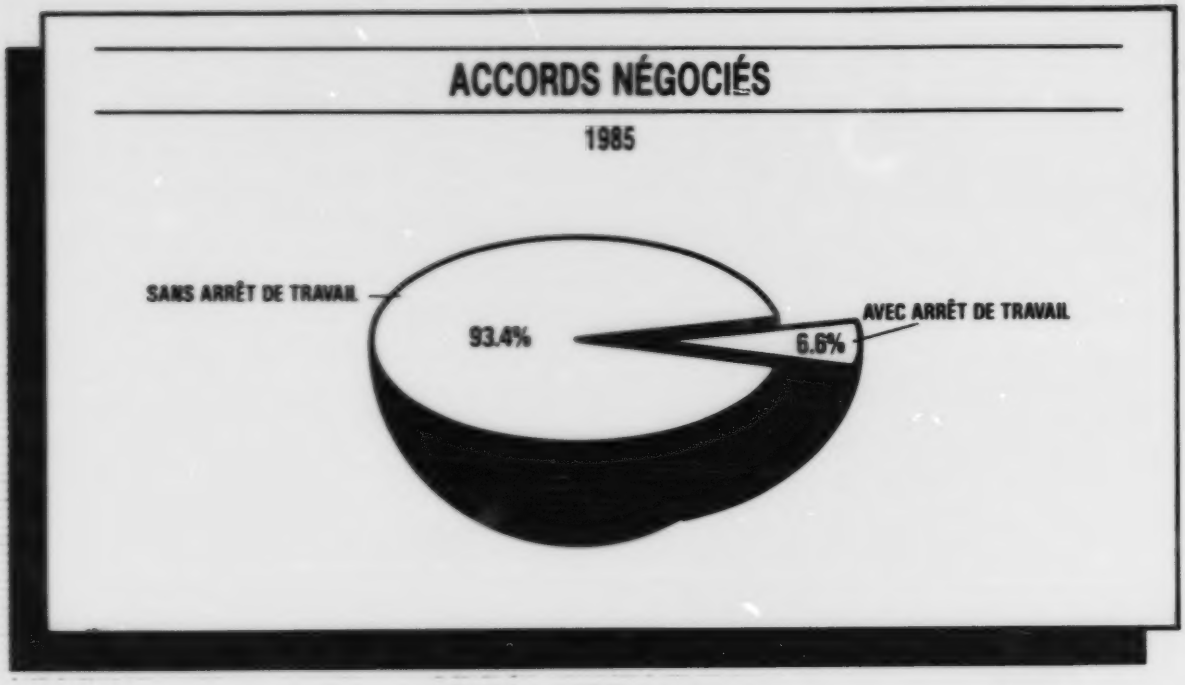
## Le secteur de compétence :




- Au Canada, la compétence constitutionnelle en matière de relations du travail est partagée entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

# Les arrêts de travail : la performance du Canada

## Les négociations collectives :

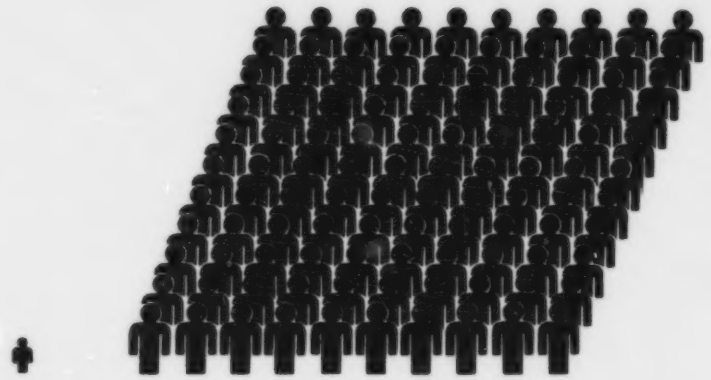



- Au Canada, les arrêts de travail sont l'exception à la règle.
- Plus de 90 % des négociations collectives sont conclues sans arrêt de travail.
- Les arrêts de travail sont interdits par la loi aussi longtemps que la convention est en vigueur.

## Les répercussions globales :

### TEMPS NON TRAVAILLÉ EN RAISON D'ARRÊTS DE TRAVAIL

1985



TEMPS NON TRAVAILLÉ

TOTAL DU TEMPS TRAVAILLÉ

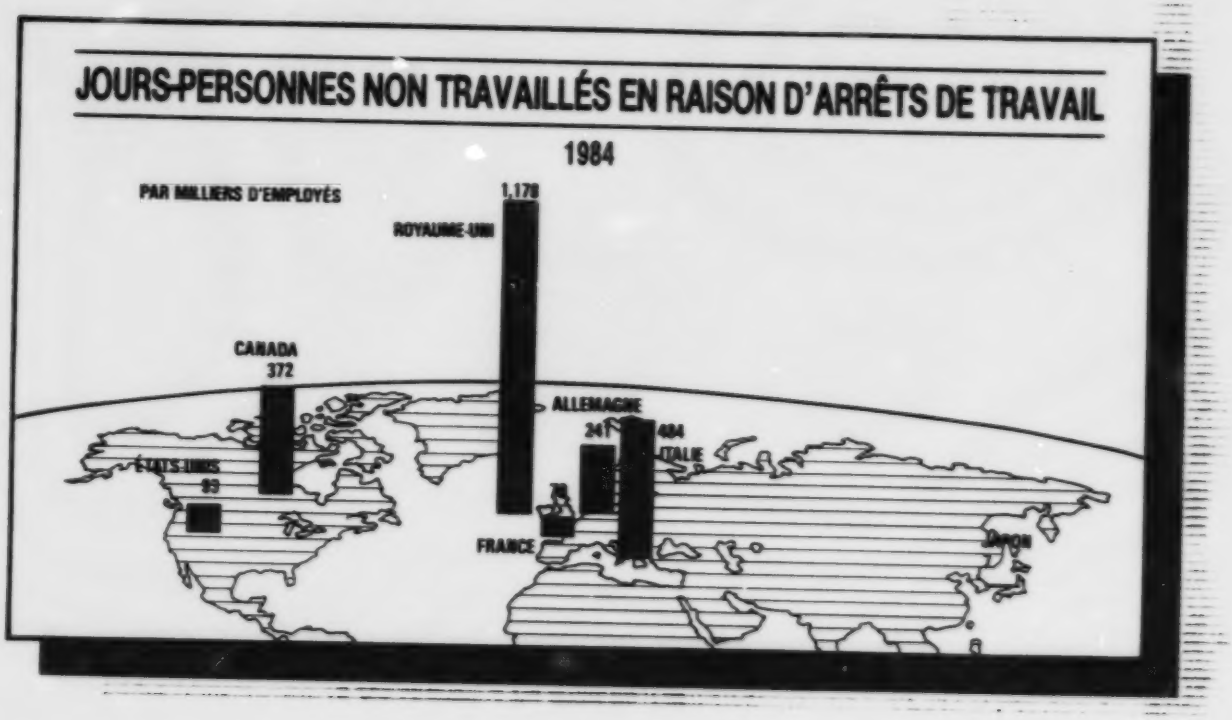
- Les arrêts de travail ne représentent qu'une faible portion du temps travaillé.
- Au cours des dernières années, le temps non travaillé en raison d'arrêts de travail a été inférieur à un quart de 1 %.

## Les taux :

- Les arrêts de travail ont sensiblement diminué au cours des dix dernières années.
- En 1985, le nombre de jours-personnes non travaillés a été le plus faible qu'on ait enregistré depuis 1971.
- La proportion du temps non travaillé en 1985, en raison de conflits de travail, a atteint son plus bas niveau en vingt ans.

# Les arrêts de travail : les comparaisons internationales

## Les statistiques internationales :




- En ce qui concerne les relations industrielles, les comparaisons avec les autres pays sont laborieuses, étant donné la divergence des méthodes de collecte des données et les différences qui existent dans les systèmes de négociation collective.

- Dans les données qu'ils publient, certains pays ne tiennent pas compte de divers arrêts de travail, telles les grèves dans le secteur public ou celles d'une certaine ampleur ou durée.

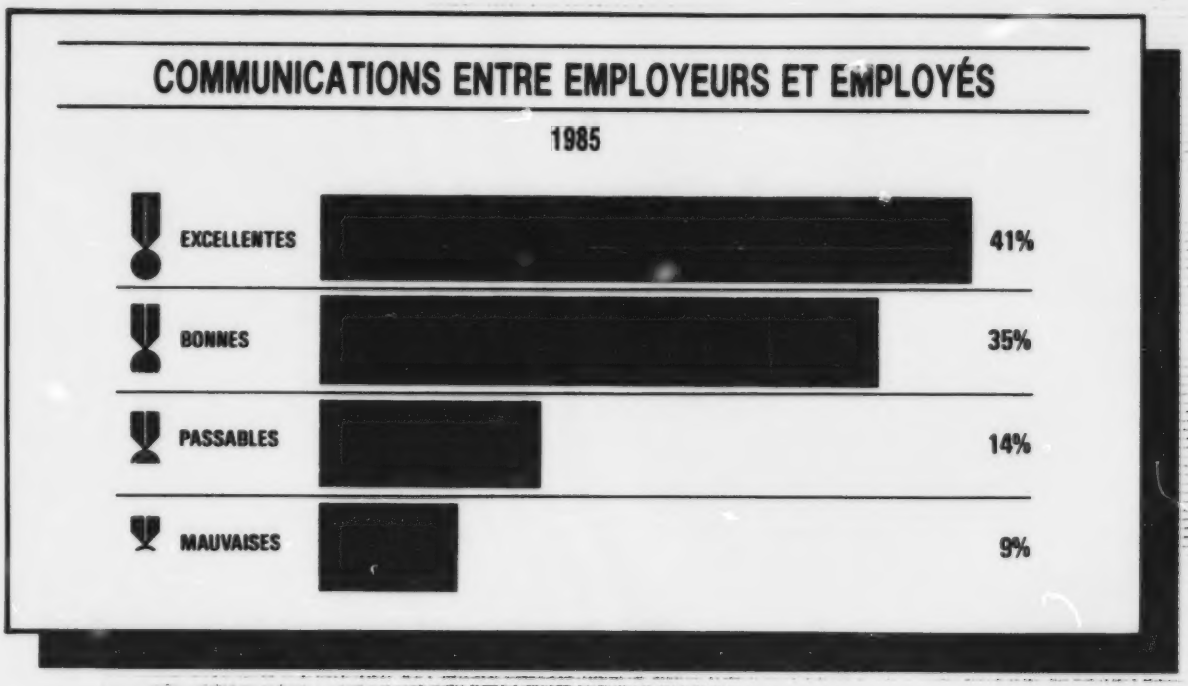
- Les données publiées au Canada sont détaillées. Par conséquent, les conflits de travail au Canada sont surévalués dans les comparaisons internationales.

## Les comparaisons entre le Canada et les États-Unis :

- Les rapports publiés aux États-Unis excluent tous les arrêts de travail qui touchent moins de 1 000 travailleurs et tous les conflits qui durent moins d'une journée entière ou moins d'un quart de travail.
- Les rapports publiés au Canada prennent en compte tous les arrêts de travail de dix jours-personnes ou plus.
- Si on utilisait au Canada les mêmes méthodes de collecte de données qu'aux États-Unis, les comparaisons entre les deux pays joueraient en faveur du Canada. Calculé selon les méthodes américaines, le temps non travaillé en raison d'arrêts de travail diminuerait de 70 %.
- En ce qui concerne les arrêts de travail, la performance du Canada s'est améliorée à un rythme beaucoup plus rapide que celle des États-Unis, au cours des cinq dernières années.

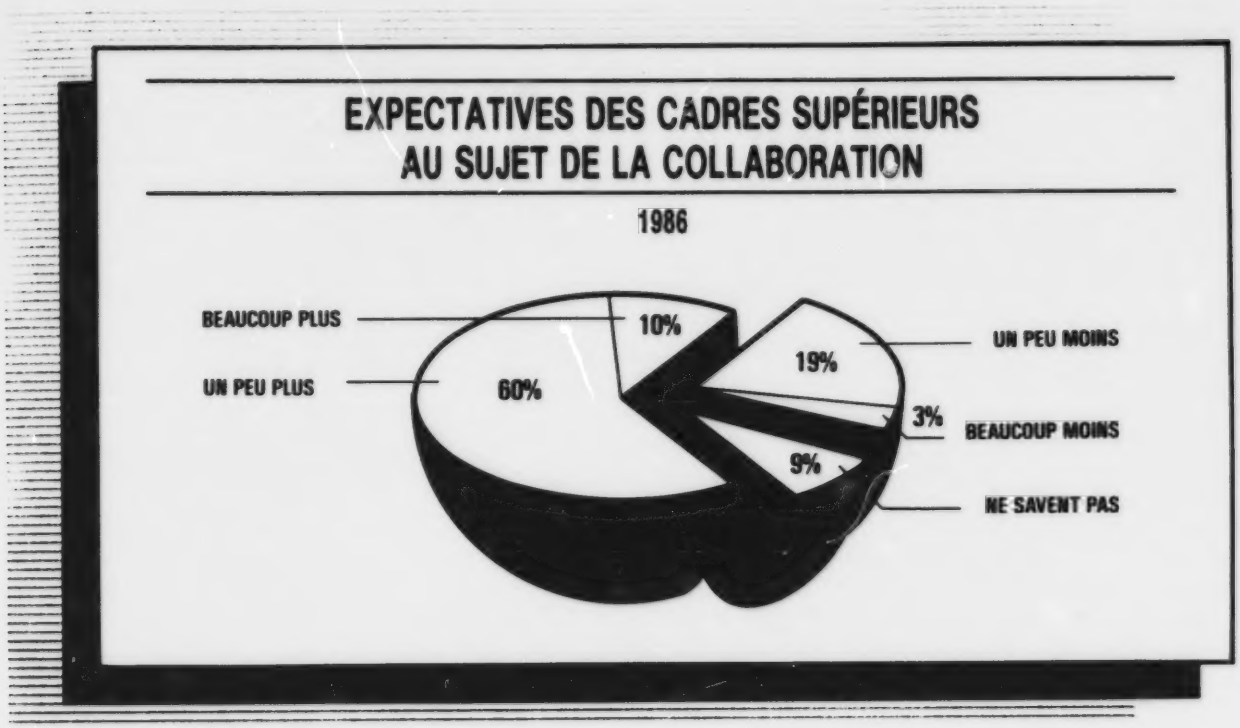
# La collaboration

## Les communications :




- Plus des trois quarts des salariés qui ont fait l'objet d'un sondage au Canada ont déclaré que les communications entre employeur et employés sont bonnes ou excellentes.

## La collaboration :




- Lors d'une enquête effectuée en 1986, la majorité des cadres supérieurs ont affirmé que les relations du travail au Canada se sont améliorées au cours des dernières années.
- Plus de 70 % des cadres supérieurs interrogés prévoient une collaboration accrue entre les entreprises, les syndicats et le gouvernement.
- Plusieurs entreprises nouvelles fondées sur la coopération et impliquant la participation des partenaires économiques sont actuellement en marche, depuis le niveau du lieu de travail jusqu'aux tribunes nationales.
- Par exemple, les principaux producteurs d'acier et les Métallurgistes unis d'Amérique ont constitué le Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique afin de planifier conjointement l'avenir.
- Au titre de « l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail », Travail Canada finance la participation des syndicats aux débats sur les politiques publiques et à la recherche sur le changement technologique, de même qu'il organise l'échange d'employés entre les syndicats, les ministères gouvernementaux et les organisations syndicales-patronales.

## La décentralisation des négociations :

- Jusqu'à quel point la négociation collective est-elle menée par des employeurs individuels et par des syndicats particuliers ?

## La main-d'œuvre :

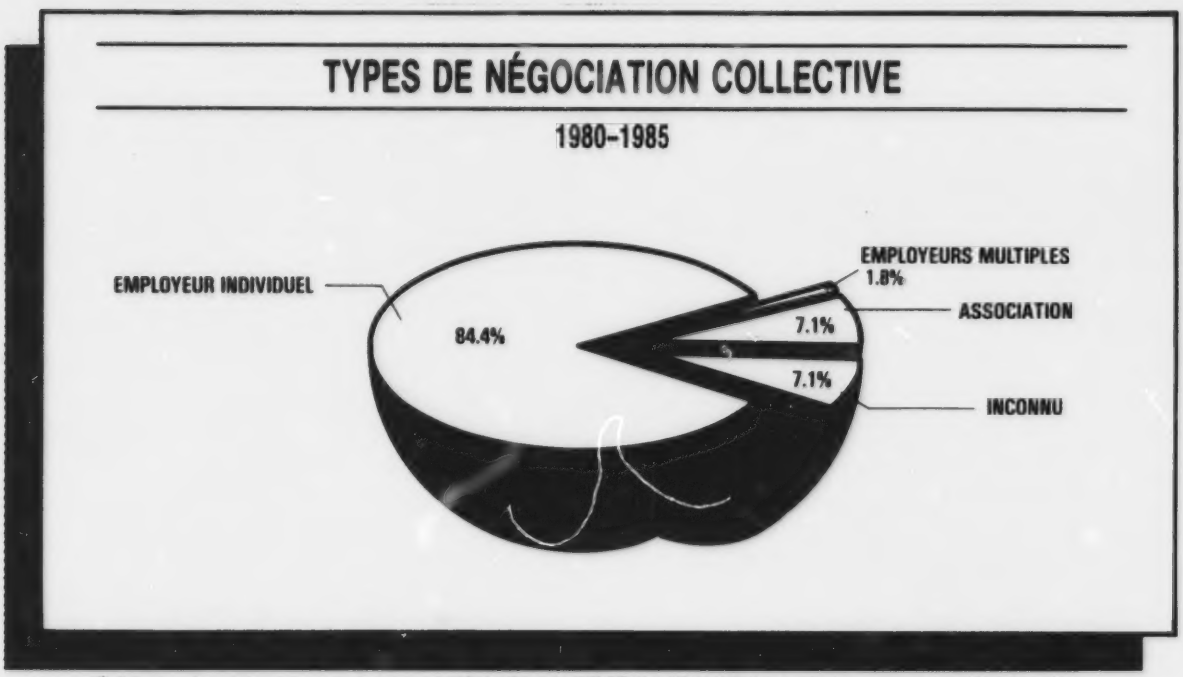
- Quelle est la composition de la main-d'œuvre au Canada et quels en sont les compétences et le degré de scolarité ?

## Les attitudes :

- Comment les Canadiens réagissent-ils face à l'évolution de la technologie et des relations de travail ?

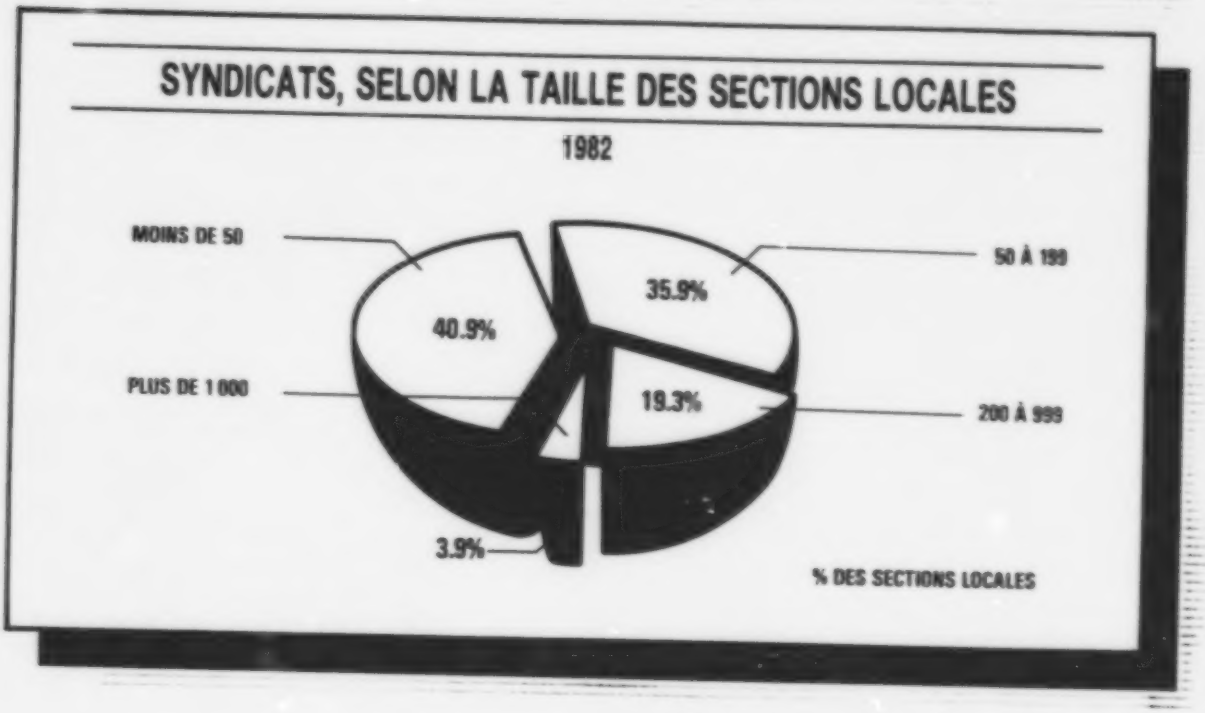
# La décentralisation des négociations

## La négociation au palier de l'entreprise :




- En général, les conventions collectives sont conclues au palier de l'entreprise ou de l'usine entre chaque employeur et chaque section locale.
- La décentralisation des négociations permet à chaque entreprise et à chaque syndicat de créer son propre climat de relations du travail.
- La décentralisation des relations du travail confère de l'autonomie aux entreprises et syndicats particuliers.

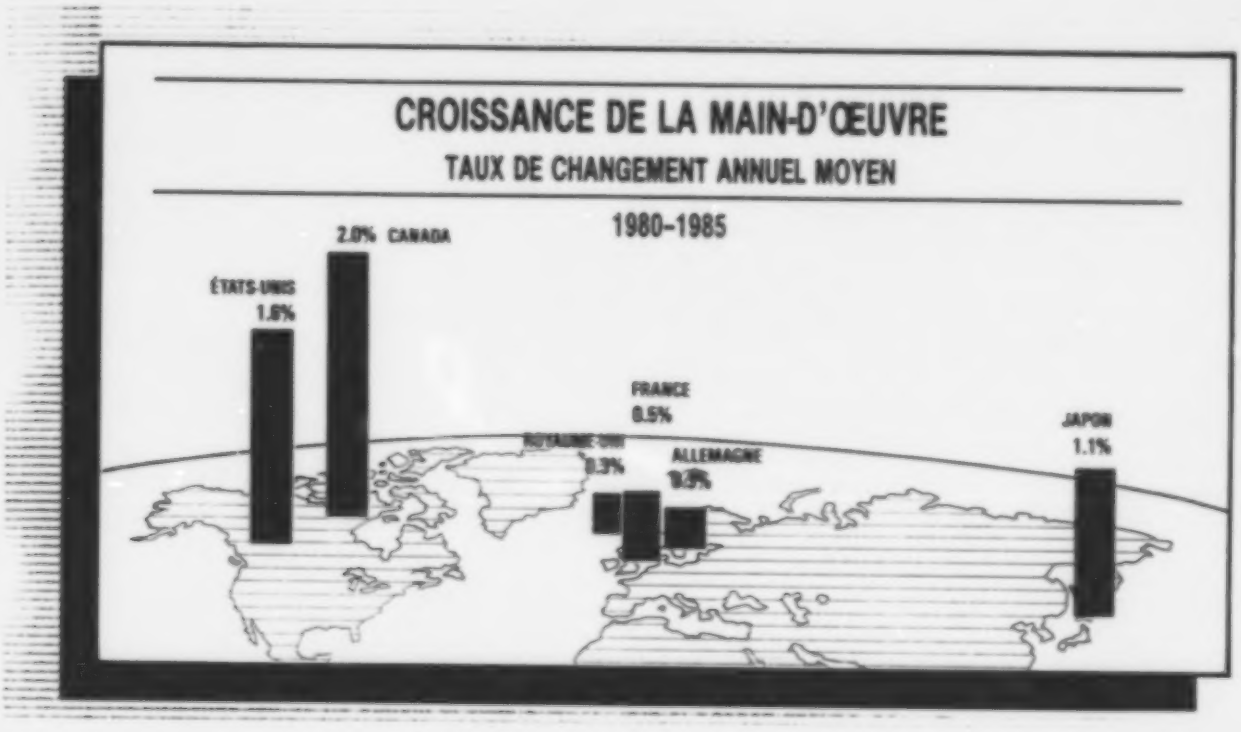
# Les syndicats :




- En général, les fédérations canadiennes de travailleurs ne participent pas directement à la négociation collective.
- Au Canada, on compte 844 syndicats, qui regroupent 3,7 millions de membres et plus de 16 000 sections locales.
- Plus de 75 % des sections locales comptent moins de 200 membres.
- Ce sont surtout les sections locales qui négocient les conventions.

# La main-d'œuvre

## La croissance et la composition :

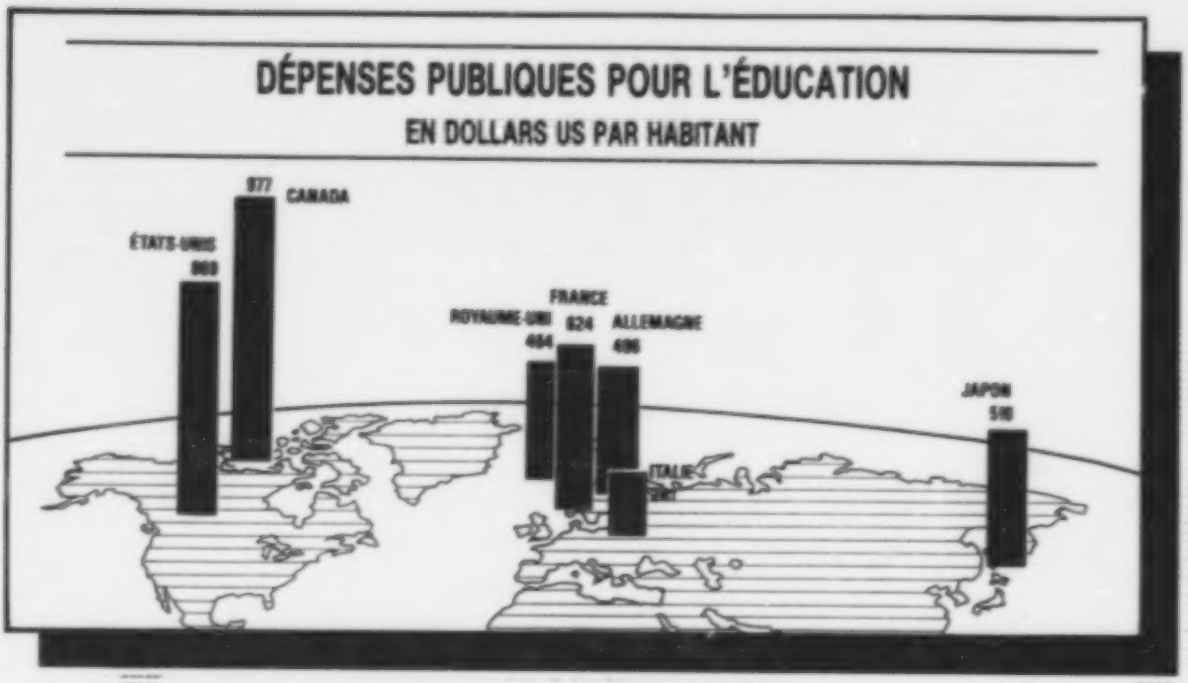



- Parmi les principaux pays industrialisés, le Canada connaît le taux de croissance de la main-d'œuvre le plus rapide.

- La main-d'œuvre canadienne est fort diversifiée. Au cours de la dernière décennie, les femmes sont entrées sur le marché du travail à un rythme trois fois supérieur à celui des hommes et elles représentent maintenant plus de 42 % de la population active. Environ le quart des salariés sont âgés de moins de vingt-cinq ans.

- D'après un rapport récent du Forum européen de management (Suisse), le Canada vient au quatrième rang, parmi 22 pays, pour ce qui est de la disposition favorable de la population active à l'égard de la mobilité géographique, de la reconversion ou de nouvelles fonctions à assumer.

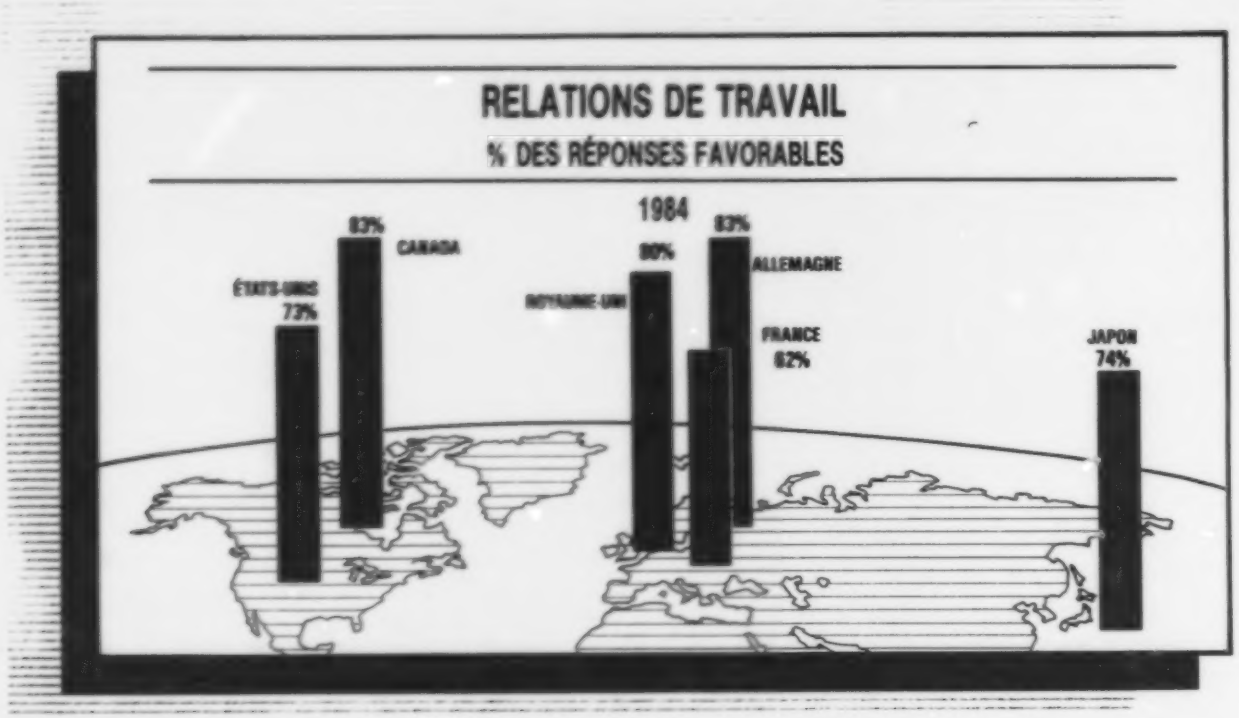
# L'éducation :




- Le Canada occupe le premier rang dans le monde en ce qui concerne les dépenses par habitant pour l'éducation.
- Les Canadiens augmentent leurs compétences et leur degré de scolarité. On compte, au sein de la population active, 37 % de salariés qui ont fait au moins quelques années d'études postsecondaires, alors qu'on en comptait 31 % dix ans auparavant.
- Le Canada vient au deuxième rang dans le monde en ce qui concerne le pourcentage de jeunes de vingt à vingt-quatre ans qui font des études plus poussées.

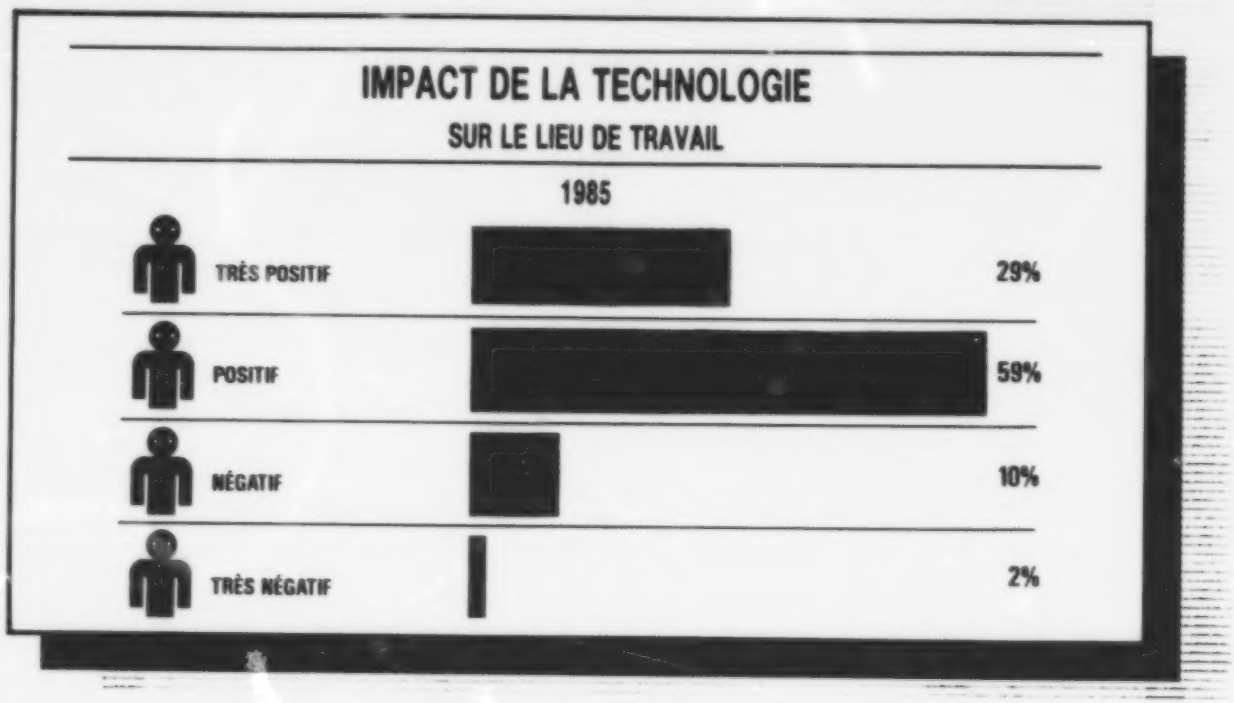
# Les attitudes à l'égard du travail

## Les relations de travail :




- Parmi les principaux pays industrialisés, le Canada vient au premier rang en ce qui concerne l'évalustion positive des relations de travail.
- D'après un rapport publié en 1984 par l'International Survey Research Limited (Grande-Bretagne), 83 % des Canadiens et Canadiennes recommanderaient leurs compagnies à des amis comme bons employeurs. C'est le taux de réponse positive le plus élevé enregistré parmi les grands pays industrialisés.

# La technologie :




- Près de 90 % des Canadiens et Canadiennes interrogés estiment que la technologie a eu un impact positif sur leurs lieux de travail.
- La majorité des Canadiens et Canadiennes s'attendent que la technologie créera des emplois plus intéressants et plus stimulants.

## Les coûts de la main-d'œuvre :

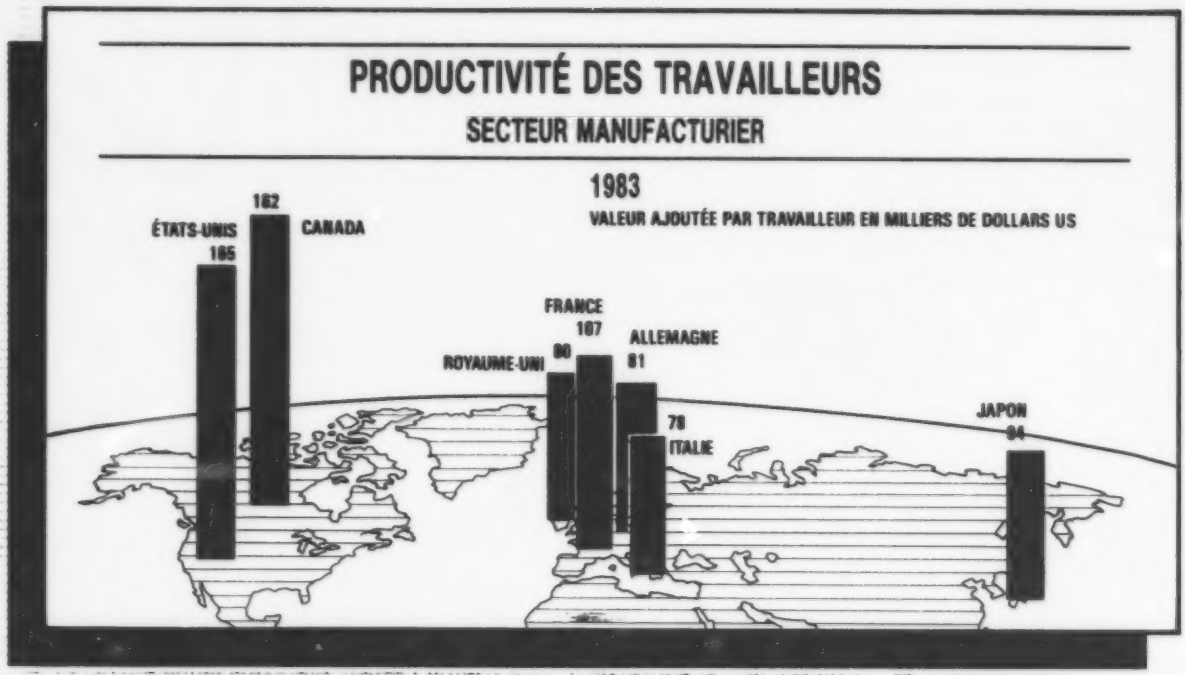
- Comment la productivité du Canada se compare-t-elle avec celle des autres pays industrialisés ?
- Quel est le schéma des règlements salariaux et des augmentations de prix ?

## La compétitivité :

- Comment la performance de sa productivité et les coûts unitaires de sa main-d'œuvre ont-ils influé sur la compétitivité du Canada ?
- Quelle est la perception qu'on se fait à l'étranger de la compétitivité du Canada ?

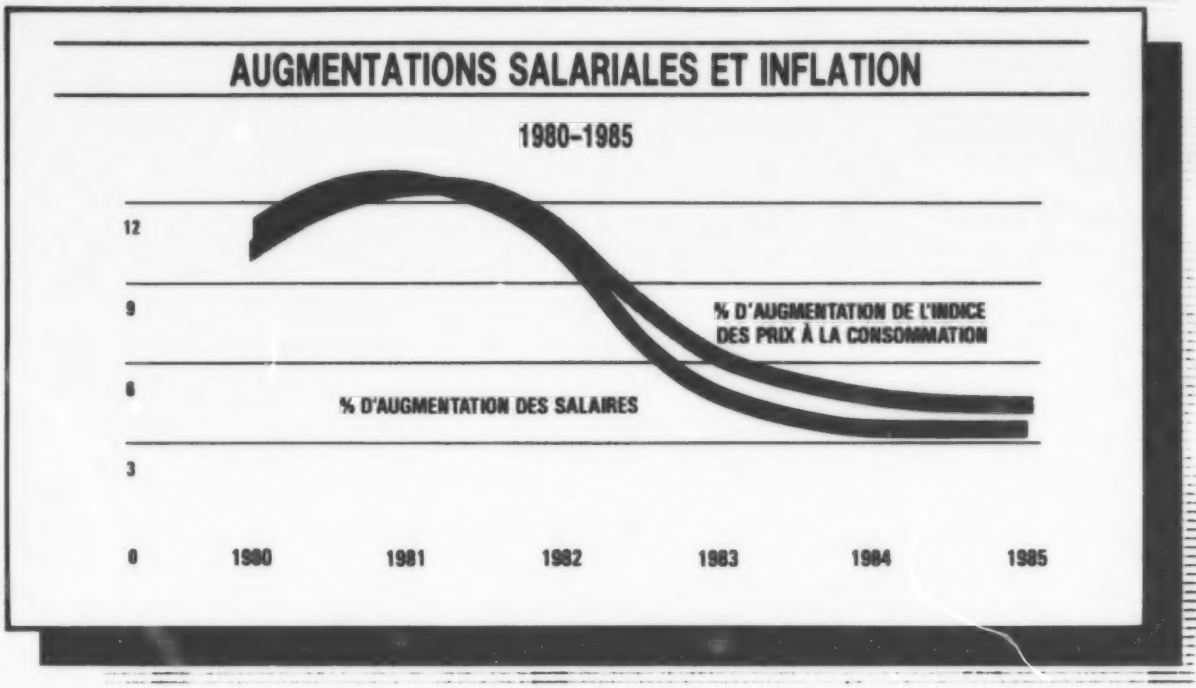
# Les coûts de la main-d'œuvre

## La productivité :



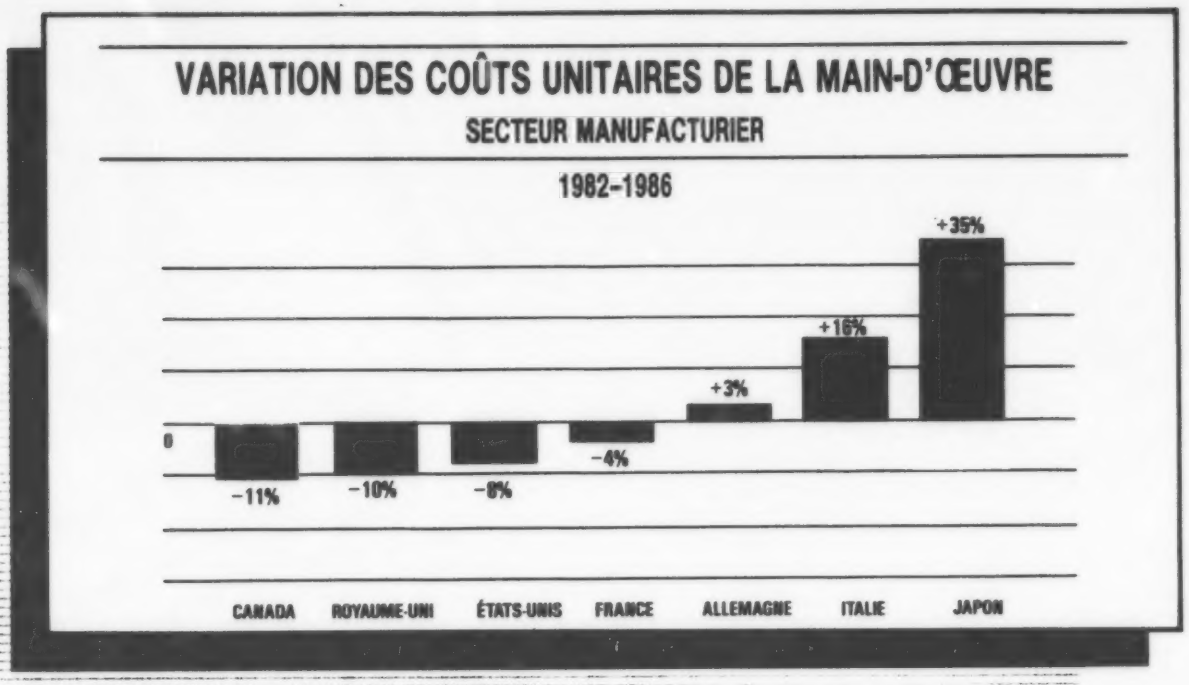

- Il existe différents concepts et mesures de la productivité.
- Le Canada vient au deuxième rang dans le monde en ce qui a trait à la productivité du secteur manufacturier, telle que mesurée selon la valeur ajoutée par salarié.
- Pendant de nombreuses années, les améliorations enregistrées au Canada dans les niveaux de productivité étaient plutôt faibles, comparativement aux niveaux internationaux. Récemment, cependant, la situation s'est grandement redressée.
- Selon l'Organisation de coopération et de développement économique (O. C. D. E.), le taux de croissance annuel, lequel se situe à 3,7 %, évolue, depuis 1982, au même rythme que celui des autres pays industrialisés.

# La faculté d'adaptation :




- Le système de négociation collective du Canada est extrêmement sensible à l'évolution de la conjoncture économique.
- Au cours des dernières années, les règlements salariaux et l'indice des prix à la consommation (I. P. C.) ont eu tendance à augmenter de façon parallèle.
- Actuellement, le niveau des règlements salariaux se situe en deçà du taux d'inflation. Les augmentations salariales observées au cours du troisième trimestre de 1986 se situent en moyenne à 3,1 % par année. Ce taux se compare à l'augmentation de 4,2 % enregistrée dans l'I. P. C. au cours des douze mois précédents.

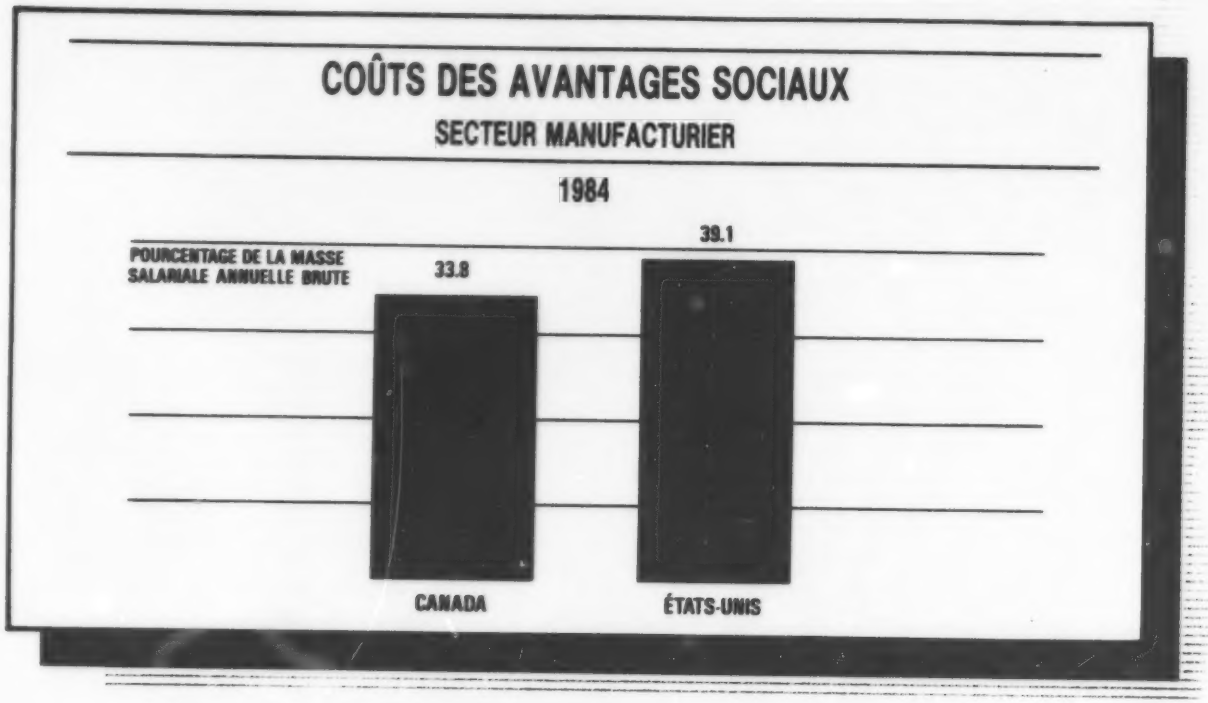
## Les coûts unitaires de la main-d'œuvre :




- La performance du Canada au chapitre des coûts unitaires proportionnels de la main-d'œuvre s'est améliorée. En 1985, le Canada a connu la plus forte baisse des coûts unitaires proportionnels de la main-d'œuvre parmi les pays de l'O. C. D. E.

- L'O. C. D. E. s'attend qu'en 1986 et 1987, la performance du Canada au chapitre des coûts unitaires proportionnels de la main-d'œuvre comptera au nombre des meilleures parmi celles des grands pays industrialisés.

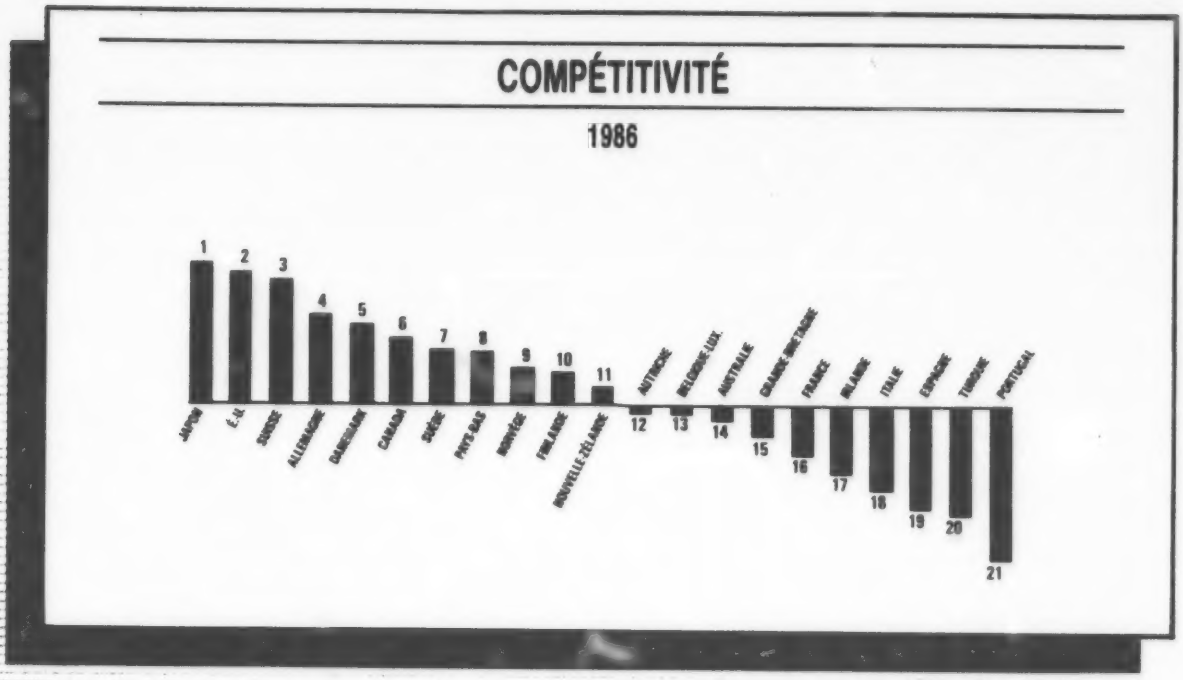
# Les avantages sociaux :




- Les plus récentes statistiques indiquent que les coûts des avantages sociaux d'un salarié, dans la plupart des secteurs d'activité au Canada, sont moins élevés que ceux en vigueur aux États-Unis ou tout au moins comparables. Dans le secteur manufacturier, par exemple, les avantages sociaux représentent moins de 34 % de la masse salariale, comparativement à plus de 39 % aux États-Unis.

- Le fait que les gouvernements fournissent de nombreux avantages sociaux contribue à réduire l'éventualité des conflits de travail à ce sujet.

# La compétitivité




- Sur le plan de la compétitivité, le Forum européen de management (F. E. M.) place maintenant le Canada au sixième rang parmi les pays de l'O. C. D. E., alors qu'il se situait au onzième rang en 1983.

- De nombreux facteurs — dont l'accroissement de la productivité; les compétences, la scolarité et la disponibilité de la main-d'œuvre; les ressources énergétiques; l'importance et la fiabilité de l'infrastructure; la stabilité sociale et politique du pays — ont contribué à la compétitivité du Canada.

# Les enjeux actuels

# Les enjeux actuels

## La sécurité d'emploi et l'adaptation des travailleurs :

- Ces derniers temps, un grand nombre de négociations ont porté sur la sécurité d'emploi.
- L'évolution du marché mondial, la déréglementation, les nouvelles technologies et la croissance du travail à temps partiel exigent qu'on porte une attention particulière à l'adaptation des travailleurs.
- Le gouvernement fédéral propose actuellement l'élaboration d'un Programme d'adaptation des travailleurs âgés qui viendrait en aide à ceux qui perdent leur emploi par suite de licenciements massifs.

## Le changement technologique :

- La rapide évolution de la technologie influe sur de nombreux aspects des relations du travail. Parmi les questions maintenant à l'étude, il convient de mentionner la formation, la structuration des emplois, la sécurité et l'hygiène, la sécurité d'emploi et la déqualification éventuelle des travailleurs.
- Les syndicats souhaitent jouer un rôle actif dans ce processus. La centrale syndicale la plus importante au Canada, le Congrès du travail du Canada, a parrainé une série de conférences régionales visant à favoriser l'élaboration d'une stratégie à adopter face à la technologie.
- Le gouvernement fédéral a mis sur pied le Programme sur les répercussions de la technologie en vue d'appuyer la recherche sur les aspects humains du virage technologique. Jusqu'à maintenant, 62 études ont été entreprises.

## Le travail à temps partiel :

- Les emplois à temps partiel ont augmenté de 78 % au cours des dix dernières années, comparativement à une croissance de 15 % de l'emploi à plein temps.
- Les travailleurs à temps partiel représentent maintenant plus de 15 % de la population active.
- Les femmes constituent près des trois quarts des employés à temps partiel.
- La croissance des emplois à temps partiel oblige les employeurs et les syndicats à examiner des questions telles que l'admissibilité aux avantages sociaux, la sécurité d'emploi et l'avancement professionnel.

## La sécurité et l'hygiène :

- La sécurité et l'hygiène au travail demeurent un sujet de grande préoccupation pour tous les partenaires sociaux.
- Le nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, 16,2 millions en 1985, est plus de trois fois supérieur au nombre de jours non travaillés en raison de conflits de travail.

- En 1985, le total des indemnités versées à des travailleurs blessés au travail s'est élevé à 2,7 milliards de dollars. On estime que le coût total des accidents du travail, calculé en termes économiques et sociaux, atteint, chaque année, jusqu'à 14 milliards de dollars.

- Les employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics ont participé à l'élaboration d'un système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. Des normes nationales seront ainsi établies en vue d'assurer la communication de renseignements sur ces subetances.

- Le Code canadien du travail a été révisé en vue de favoriser la participation de toutes les parties en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles.

## La condition féminine :

- Les femmes se sont présentées sur le marché du travail à un rythme trois fois plus élevé que celui des hommes; elles représentent actuellement plus de 42 % de la population active.

- Le nombre croissant de femmes actives soulève une foule de questions, y compris les soins à donner aux enfants, le congé parental, le harcèlement sexuel, l'égalité de rémunération et l'équité en matière d'emploi.

- Les femmes continuent à ne gagner en moyenne que 65 % du salaire des hommes. Plusieurs secteurs de compétence sont présentement à établir des lois ou à discuter de projets de loi en vue d'atteindre l'équité salariale.

- Les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées se heurtent à des obstacles qui restreignent ou bloquent leur avancement professionnel. Le gouvernement fédéral a adopté des lois dans le dessein d'éliminer ces barrières.

## La coopération chez les partenaires économiques:

- Les syndicats, les chefs d'entreprise et les gouvernements sont en train d'étudier de nouvelles approches aux relations du travail.

- Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité, organisme patronal-syndical mixte, fournit des conseils et poursuit ses travaux de recherche sur ces deux sujets.

- Au Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique, les sidérurgistes et les Métallurgistes unis d'Amérique collaborent à la planification industrielle.

- De nombreuses entreprises fondées sur la coopération existent au niveau du lieu du travail sous une variété de tribunes syndicales-patronales mixtes.

# Conclusion

# Conclusion

Au terme de leur visite au Canada, en 1986, les membres de la mission économique japonaise ont publié un rapport intitulé *la Découverte d'un nouveau Canada*. Ils y font allusion au caractère positif du climat syndical qui règne actuellement au Canada. Au nombre des atouts que compte ce pays, on mentionne la qualité de la main-d'œuvre, les normes de l'éducation, les améliorations au chapitre des coûts unitaires de la main-d'œuvre et des relations patronales-syndicales.

Loin de nous l'idée de prétendre, cependant, que l'harmonie parfaite règne dans les relations du travail au Canada ou que les grèves et les lock-out sont un phénomène en voie de disparition. En outre, il est inévitable que des changements se produisent dans le domaine des relations du travail, du fait que la date d'expiration des conventions collectives varie d'une année à l'autre. Les employeurs, les syndicats et les gouvernements continueront de se voir confrontés à des problèmes majeurs et nouveaux.

La mission économique japonaise a souligné, entre autres, que ces problèmes sont abordés dans le contexte d'un système de relations du travail stable et sûr, système qui continuera d'offrir un cadre durable et bien adapté permettant de relever de nouveaux défis.

# Sources

## La situation des relations du travail

### Le champ d'action

**Le champ d'application des conventions collectives**

Graphique : Statistique Canada, *Enquête sur l'adhésion syndicale*, menée à titre de supplément à l'enquête sur la population active, *la Population active*, décembre 1984.

Texte : Travail Canada, 1986.

**Le secteur de compétence**

Graphique : Bureau de renseignements sur le travail, Travail Canada, 1986.

### Les arrêts de travail : la performance du Canada

**Les négociations collectives**

Graphique : Bureau de renseignements sur le travail, Travail Canada, 1986.

**Les répercussions globales**

Graphique : Bureau de renseignements sur le travail, Travail Canada, 1986.

Texte : Bureau de renseignements sur le travail, Travail Canada, 1986.

**Les taux**

Graphique : Bureau de renseignements sur le travail, Travail Canada, 1986.

Texte : Bureau de renseignements sur le travail, Travail Canada, 1986.

### Les arrêts de travail : les comparaisons internationales

**Les statistiques internationales**

Graphique : Organisation internationale du travail, *Annuaire 1985*.

**Les comparaisons entre le Canada et les États-Unis**

Graphique : Bureau de renseignements sur le travail, Travail Canada, 1985; Bureau des statistiques sur le travail (É.-U.), *Monthly Labor Review*, juin 1985.

### La collaboration

**Les communications**

Graphique : Decima Research Limited et Public Affairs International Ltd., *The Decima Quarterly Report*, hiver 1985.

**La collaboration**

Graphique : Angus Reid Associates Inc., *The Reid Report*, juin 1986.

Texte : Angus Reid Associates Inc., *The Reid Report*, juin 1986.

## Le milieu des relations du travail

### La décentralisation des négociations

**Les négociations au palier de l'entreprise**

Graphique : Bureau de renseignements sur le travail, Travail Canada, 1986.

**Les syndicats**

Graphique : Statistique Canada, *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, partie II*, 1982.

Texte : Travail Canada, *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada*, 1986.

### La main-d'œuvre

**La croissance et la composition**

Graphique : Organisation de coopération et de développement économique, *Statistique de la population active*, 1985.

Texte : Statistique Canada, *la Population active*, 1985; Forum européen de management, *Rapport sur la compétitivité internationale*, 1986.

**L'éducation**

Graphique : Forum européen de management, *Rapport sur la compétitivité internationale*, 1986 (les données les plus récentes disponibles pour chaque pays).

Texte : Statistique Canada, *la Population active*, 1985 et 1975; Forum européen de management, *Rapport sur la compétitivité internationale*, 1986.

**Les attitudes à l'égard du travail**

**Les relations de travail**

Graphique : International Survey Research Ltd., *Employee Attitudes towards their Employers: An International Perspective*, 1984.

Texte : International Survey Research Ltd., *Employee Attitudes towards their Employers: An International Perspective*, 1984.

**La technologie**

Graphique : Decima Research Limited et Public Affairs International Ltd., *The Decima Quarterly Report*, hiver 1985.

Texte : Decima Research Limited, *Technological Change in the Workplace* (préparé pour le Congrès du travail du Canada), avril 1985.

## Le profil concurrentiel

**Les coûts de la main-d'œuvre**

**La productivité**

Graphique : Forum européen de management, *Rapport sur la compétitivité internationale*, 1986.

Texte: Forum européen de management, *Rapport sur la compétitivité internationale*, 1986; Organisation de coopération et de développement économique, *Perspectives économiques*, mai 1986.

**La faculté d'adaptation**

Graphique : Travail Canada, *Grands règlements salariaux*, 1980 à 1985; Statistique Canada, *l'Indice des prix à la consommation*, 1980 à 1985.

Texte : Travail Canada, *Grands règlements salariaux*, troisième trimestre de 1986; Statistique Canada, *l'Indice des prix à la consommation*, 1986.

**Les coûts unitaires de la main-d'œuvre**

Graphique : Organisation de coopération et de développement écnomique, *Perspectives économiques*, mai 1986.

Texte : Organisation de coopération et de développement économique, *Perspectives économiques*, mai 1986.

**Les coûts des avantages sociaux**

Graphique : Thorne, Stevenson et Kellogg, *Employee Benefit Costs in Canada*, 1984.

**La compétitivité**

Graphique : Forum européen de management, *Rapport sur la compétitivité internationale*, 1986.

## Les enjeux actuels

**Le travail à temps partiel**

Texte : Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, 1986.

**La sécurité et l'hygiène**

Texte : Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, Travail Canada, 1986.

**La condition féminine**

Texte : Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, 1986.